

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

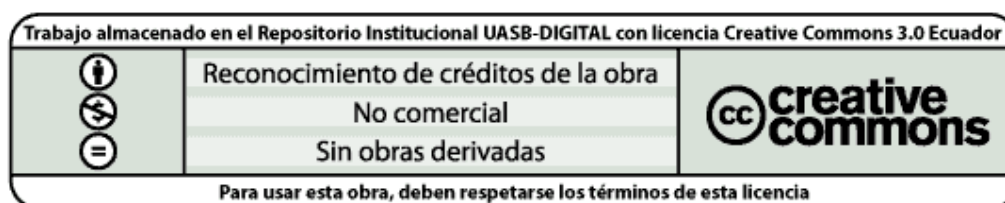
Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área
administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON
VÁSQUEZ S.A., en el período 2015 – 2016, propuesta de un plan de
acción de pausas activas**

Pamela Estefanía López Rodríguez

Tutor: Alexander Serrano

Quito, 2017



Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Pamela Estefanía López Rodríguez, autora de la tesis intitulada “El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral, en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., en el período 2015 – 2016, propuesta de un plan de acción de pausas activas” mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de magíster en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.

2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.

3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Quito, 01 de abril del 2017

Firma:

Resumen

La presente investigación desarrolla la problemática del sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área administrativa que labora en la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

El objetivo general es: Determinar la influencia del sedentarismo en rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A. Se aspira concretar con una propuesta de actividades físicas que el personal pueda cumplirlas en el seno de la institución, e inclusive en su hogar junto con sus miembros familiares.

La limitación principal es que su cumplimiento depende de la predisposición del personal. Se justifica plenamente el trabajo porque aporta al mejoramiento de la salud de los empleados y aspira a favorecer el mejoramiento del rendimiento laboral. La hipótesis planteada se basa en la relación entre El sedentarismo y el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

Se aplicó una metodología descriptiva en la modalidad cuantitativa. Se utilizaron encuestas con instrumentos con escalas descriptivas. Adicionalmente, se aplicó el Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ) formato corto auto administrado de los últimos 7 días, instrumento que nos ayudará a medir el sedentarismo en los colaboradores de la empresa, la parte cuantitativa se aplicó mediante entrevistas semiestructuradas, aplicando lo que modernamente se denomina en investigación social entrevista en profundidad.

Como análisis de relación entre variables del sedentarismo con el rendimiento laboral del personal de la empresa se aplicó el estudio estadístico Chi Cuadrado mediante el cual se determinó que si existe relación de variables entre los cruces de indicadores analizados. La principal conclusión es que existe correlación de variables, aunque la influencia no depende exclusivamente del sedentarismo sino de factores emocionales y esta conclusión se muestra valida según la evolución de satisfacción realizada al personal de la empresa y su principal recomendación es que pongan en práctica, en forma sistemática, la propuesta de Pausas Activas.

Palabras clave: Sedentarismo; rendimiento laboral; pausas activas.

Agradecimiento

Hoy que estoy por culminar una gran tarea de alcanzar un grado de cuarto nivel, es el espacio más propicio para reflexionar de ¿dónde vine, dónde estoy y hacía dónde voy? En este escenario debo expresar mi profundo reconocimiento a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador porque fue la institución que me abrió las puertas y me dio la oportunidad de indagar sobre los avances científicos en el desarrollo del talento humano; y, así comprender las deficiencias, que, en varias ocasiones, presentan las empresas locales, para de este modo poder compartir los conocimientos adquiridos y coadyuvar a la superación de aquellas deficiencias.

De igual manera mi profundo agradecimiento a todos los profesores de la maestría, profesionales que tienen mucha experticia y conocimiento científico por lo que me guiaron con sabiduría para salir adelante.

Pamela

Dedicatoria

El volver a ingresar a unas aulas universitarias fue un proceso muy interesante y sensibilizador. Interesante porque me marcó las pautas para reflexionar sobre mi nuevo rol profesional. Sensibilizador porque me permitió integrarme más con mis seres queridos para compartir tiempos y espacios durante todo este tiempo de estudios.

Por este motivo el presente trabajo lo dedico como prueba de mi gratitud y amor a mi esposo, Jefferson Poveda; a mis hijos Isaac, Ismael y Julián Poveda, como demostración de mi amor filial, que estos tres tiernos niños tengan como ejemplo para el futuro, el esfuerzo realizado por su madre.

Finalmente, este logro académico lo dedico a Emilia López, mi querida hermana quien siempre ha sido mi compañera con ella he compartido mis tristezas y alegrías.

Pamela

Tabla de contenido

PÁGINAS PRELIMINARES

Portada	1
Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis	2
Resumen.....	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria	5
Tabla de contenido	6
Tabla de cuadros	9
Tabla de gráficos	11
Introducción	13
Capítulo primero	15
El problema	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Pregunta central:	17
1.3. Objetivo General:	18
1.4. Objetivos Específicos:	18
1.5. Hipótesis:	18
1.6. Justificación.....	18
Capítulo segundo.....	20
La Compañía CNEYTON	20
2.1. Aspectos históricos de la compañía	20
2.2. Visión	21
2.3. Misión.....	21
2.4. Principios y valores	21
2.5. Valores	22
2.6. Estructura y estrategias fundamentales	23
Capítulo tercero.....	25
Marco teórico	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. El sedentarismo	26

3.3. Marco histórico	26
3.4. El sedentarismo a nivel laboral	29
3.5. El rendimiento laboral.....	29
3.6. Elementos que influyen en el rendimiento laboral.....	31
3.7. Aspectos que afectan el rendimiento laboral.....	33
3.8. Elementos que influyen en el rendimiento laboral.....	34
3.9. Aspectos que afectan el rendimiento laboral.....	36
3.10. Rendimiento laboral y salud.....	38
3.11. Efecto del ejercicio físico en la productividad	38
3.12. La motivación laboral.....	40
3.12.1. Pautas de motivación laboral que influyen en la organización.....	41
3.13. Técnicas de mejoramiento del sedentarismo y el rendimiento laboral	43
3.14. Pausas activas	45
3.14.1. Programa de Pausas Activas	46
3.14.2. Fases y estrategias del programa de Pausas Activas	46
3.14.3. Estrategias del programa.....	47
Capítulo cuarto	48
Metodología	48
4.1. Aspectos metodológicos.....	48
4.2. Tipo de investigación	48
4.3.....	48
Población.....	48
4.4. Definición de variables.....	49
4.5. Instrumentos de medición	49
4.5.1. Técnicas y procedimientos de recopilación de información.....	50
4.6. Correlación de variables	51
Capítulo quinto.....	52
Análisis e interpretación de los resultados	52
5.1. Análisis de la relación entre el Sedentarismo y el Rendimiento Laboral.....	102
Conclusiones y recomendaciones	111
Conclusiones:	111
Recomendaciones:	113
Capítulo sexto	114
Propuesta	114

Programa de pausas activas y plan de motivación de acondicionamiento físico extra laboral.....	114
Bibliografía	129
Anexos	132

Tabla de cuadros

Cuadro N° 1: Personal de la Compañía de Transportes (CNEYTON) S. A.....	49
Cuadro N° 2: Satisfacción con el trabajo	53
Cuadro N° 3: Satisfecho con los jefes	54
Cuadro N° 4: Satisfecho con los compañeros	55
Cuadro N° 5: Satisfecho con usted mismo	56
Cuadro N° 6: El trabajo que realiza parece monótono	57
Cuadro N° 7: Presión para que cumpla con los horarios en el trabajo	58
Cuadro N° 8: Postura cómoda al realizar su trabajo	59
Cuadro N° 9: Forma de determinar las responsabilidades de cada empleado	60
Cuadro N° 10: Cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos ..	61
Cuadro N° 11: La empresa imparte normas de seguridad adecuadas para la tarea	62
Cuadro N° 12: Las metas alcanzadas por usted reflejan su rendimiento laboral.....	63
Cuadro N° 13: Recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas	64
Cuadro N° 14: Recibe censuras por aspectos no alcanzados en tareas encomendadas	65
Cuadro N° 15: Trabajo atrayente, creativo, sin presiones excesivas	66
Cuadro N° 16: El cumplimiento de tareas demuestra un rendimiento laboral positivo.....	67
Cuadro N° 17: Satisfacción con las remuneraciones, primas, horas extra	68
Cuadro N° 18: Las relaciones con sus superiores	69
Cuadro N° 19: La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada	70
Cuadro N° 20: Los problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos.....	71
Cuadro N° 21: Su trabajo es estimulante y se siente muy bien	72
Cuadro N° 22: Conforme con su rendimiento laboral	73
Cuadro N° 23: El trabajo le ofrece hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones.....	74
Cuadro N° 24: El ritmo de trabajo permite el rendimiento laboral deseado	75
Cuadro N° 25: La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos	76
Cuadro N° 26: La "igualdad" y "justicia" en el trato estimula el compromiso de hacer bien las actividades	77
Cuadro N° 27: Termina el trabajo a tiempo	78

Cuadro N° 28: Cumple con las tareas	79
Cuadro N° 29: Cumple con los objetivos planteados	80
Cuadro N° 30: Usa los recursos necesarios	81
Cuadro N° 31: Trabaja mejor cuando lo supervisan	82
Cuadro N° 32: Su trabajo es echo con profesionalidad	83
Cuadro N° 33: Es amable en su trato con los demás	84
Cuadro N° 34: Es cortes con los clientes	85
Cuadro N° 35: Orienta adecuadamente a los clientes	86
Cuadro N° 36: Evita conflictos	87
Cuadro N° 37: Da ideas para mejorar los procesos realizados en la empresa	88
Cuadro N° 38: Se adapta al cambio fácilmente	89
Cuadro N° 39: Se anticipa a las dificultades	90
Cuadro N° 40: Resuelve problemas fácilmente	91
Cuadro N° 41: Se integra fácilmente al equipo de trabajo	92
Cuadro N° 42: Sus objetivos son los mismos que los del equipo de trabajo	93
Cuadro N° 43: Planifica las actividades	94
Cuadro N° 44: Usa indicadores	95
Cuadro N° 45: Se preocupa por alcanzar metas	96
Cuadro N° 46: Edad	97
Cuadro N° 47: Termino de un trabajo	103
Cuadro N° 48: Cumplimiento de tareas	104
Cuadro N° 49: Profesionalidad en el trabajo	105
Cuadro N° 50: Chi- cuadrado	107

Tabla de gráficos

Gráfico N° 1: Organigrama Estructural de la Compañía Cneyton Vásquez S.A.	23
Gráfico N° 2: Satisfacción con el trabajo	53
Gráfico N° 3: Satisfecho con los jefes	54
Gráfico N° 4: Satisfecho con los compañeros	55
Gráfico N° 5: Satisfecho con usted mismo	56
Gráfico N° 6: El trabajo que realiza parece monótono	57
Gráfico N° 7: Presión para que cumpla con los horarios en el trabajo	58
Gráfico N° 8: Postura cómoda al realizar su trabajo	59
Gráfico N° 9: Forma de determinar las responsabilidades de cada empleado	60
Gráfico N° 10: Cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos .	61
Gráfico N° 11: La empresa imparte normas de seguridad adecuadas para la tarea	62
Gráfico N° 12: Las metas alcanzadas por usted reflejan su rendimiento laboral	63
Gráfico N° 13: Recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas	64
Gráfico N° 14: Recibe censuras por aspectos no alcanzados en tareas encomendadas	65
Gráfico N° 15: Trabajo atrayente, creativo, sin presiones excesivas	66
Gráfico N° 16: El cumplimiento de tareas demuestra un rendimiento laboral positivo	67
Gráfico N° 17: Satisfacción con las remuneraciones, primas, horas extra	68
Gráfico N° 18: Las relaciones con sus superiores	69
Gráfico N° 19: La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada	70
Gráfico N° 20: Los problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos	71
Gráfico N° 21: Su trabajo es estimulante y se siente muy bien	72
Gráfico N° 22: Conforme con su rendimiento laboral	73
Gráfico N° 23: El trabajo le ofrece hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones	74
Gráfico N° 24: El ritmo de trabajo permite el rendimiento laboral deseado	75
Gráfico N° 25: La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos	76
Gráfico N° 26 : La "igualdad" y "justicia" en el trato estimula el compromiso de hacer bien las actividades	77
Gráfico N° 27 : Termina el trabajo a tiempo	78

Gráfico N° 28 : Cumple con las tareas.....	79
Gráfico N° 29 : Cumple con los objetivos planteados	80
Gráfico N° 30 : Usa los recursos necesarios	81
Gráfico N° 31 : Trabaja mejor cuando lo supervisan	82
Gráfico N° 32 : Su trabajo es echo con profesionalidad	83
Gráfico N° 33 : Es amable en su trato con los demás	84
Gráfico N° 34 : Es cortes con los clientes.....	85
Gráfico N° 35 : Orienta adecuadamente a los clientes	86
Gráfico N° 36 : Evita conflictos.....	87
Gráfico N° 37 : Da ideas para mejorar los procesos realizados en la empresa.....	88
Gráfico N° 38 : Se adapta al cambio fácilmente	89
Gráfico N° 39 : Se anticipa a las dificultades	90
Gráfico N° 40 : Resuelve problemas fácilmente.....	91
Gráfico N° 41 : Se integra fácilmente al equipo de trabajo	92
Gráfico N° 42 : Sus objetivos son los mismos que los del equipo de trabajo.....	93
Gráfico N° 43 : Planifica las actividades	94
Gráfico N° 44 : Usa indicadores	95
Gráfico N° 45 : Se preocupa por alcanzar metas	96
Gráfico N° 46 : Sexo	97
Gráfico N° 47 : Estudios	98
Gráfico N° 48 : Ocupación	98
Gráfico N° 49 : Actividad física	99
Gráfico N° 50 : Horas de caminata diaria	101
Gráfico N° 51 : Tiempo diario que permanece sentado.....	102

Introducción

La investigación sobre: El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., en el período 2015 – 2016, propuesta de un plan de acción de pausas activas, resulta de mucha importancia porque enfoca dos asuntos fundamentales: el sedentarismo que está afectando a las personas de varias profesiones y ocupaciones por los avances tecnológicos que les facilita el cumplimiento de sus tareas con el menor esfuerzo físico, lo cual afecta su salud. Lo relaciona con el rendimiento laboral para que el mismo personal de la Empresa se autoevalúe y determine su situación actual, a fin de que lo supere si es deficitario para beneficio personal y se proyecte hacia los intereses institucionales.

Con la formulación de Pausas Activas, sobre la base de la realización de ejercicios físicos, se aspira a que todo el personal los realice para mejorar sus condiciones personales de salud y a la vez influya en el mejoramiento de su rendimiento laboral para satisfacción de los directivos de la empresa.

La investigación se desarrolla en los siguientes capítulos:

Capítulo Primero, el problema, se realiza el planteamiento del problema. Se puntualiza las relaciones entre la actividad física y la calidad de vida. Se analiza el problema del sedentarismo y cómo influye en el rendimiento laboral. Se plantea la pregunta central de la investigación, se determinan los objetivos: el general y los específicos, de igual manera se formula la hipótesis. Se concluye con la justificación del trabajo.

Capítulo Segundo, la Compañía Cneyton, se describe sus aspectos históricos, se presenta los elementos estratégicos: visión, misión, principios y valores, para concluir con el Organigrama Estructural de la compañía.

Capítulo Tercero, Marco Teórico, señala los antecedentes investigativos. Describe el sedentarismo y su relación con el rendimiento laboral. Aspectos que afectan al rendimiento laboral.

Capítulo Cuarto, Metodología, contiene la descripción del tipo de investigación que se aplicó en el presente trabajo, a continuación, se da a conocer la población a la que se investigó. Los instrumentos utilizados: tres encuestas, la una mide la

satisfacción laboral, la otra el rendimiento laboral. Además, se aplicó el Cuestionario Internacional de Actividad Física. También se explica las técnicas y los procedimientos de recopilación de los datos

Capítulo Quinto, Análisis e Interpretación de Resultados, explica cada uno de los instrumentos aplicados, presentando el resumen de las respuestas a través de cuadros estadísticos, su respectiva representación gráfica y la interpretación de los datos numéricos y el análisis correspondiente.

Capítulo Sexto, Propuesta, incorpora la explicación del Plan de Pausas Activas, sus diferentes fases, sus objetivos, la metodología, el desarrollo de los ejercicios y la explicación adicional de un programa extracurricular.

Se concluye el Informe con la Bibliografía y se adjuntan los Anexos.

Capítulo primero

El problema

1.1. Planteamiento del problema

En las últimas décadas de la edad contemporánea, la sociedad en general y la sociedad ecuatoriana en particular, sufren una serie de transformaciones debido al avance de la ciencia y la tecnología que influyen en dos grandes propósitos: la consecución del bienestar del ser humano y el abordaje de una serie de enfermedades que pueden ser consideradas como las pandemias del siglo XXI.

En la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., se observa la presencia de esta realidad, los trabajadores exteriorizan situaciones relacionadas con el sedentarismo con efectos en el rendimiento laboral. La empresa no cuenta con un estudio que respalde la presencia de esta problemática, existe un registro de quejas sobre el bajo rendimiento de los trabajadores por parte de la jefatura y del malestar de los trabajadores por el tipo de trabajo que realizan con referencia a las molestias que tienen por el trabajo monótono que realizan día a día.

Según (Guillén Castro y Guillén M. 1990) en algunas investigaciones se establecen las relaciones entre la Actividad Física y la Calidad de Vida. Se pretende exponer algunas de las aportaciones surgidas en este ámbito científico. En los últimos veinte años, la Psicología del Deporte ha ampliado su ámbito de actuación, pasando a ocuparse entre otras cuestiones de la relación existente entre la realización de ejercicios físicos y los posibles beneficios para los practicantes en los aspectos físicos, propiamente dichos, como psicológicos y sociales.

Su práctica sistemática evita en lo posible el apareamiento de enfermedades como:

Obesidad, si no se realiza ejercicio físico no se elimina el exceso de calorías que se consume diariamente, lo cual influye en el aumento de peso.

Estados emocionales bajos, la falta de ejercicio físico impide la secreción de la endorfina, hormona de la felicidad, lo cual incide en estados depresivos.

Enfermedades cardiovasculares, la ausencia de ejercicio físico eleva la incidencia de enfermedades como la hipertensión arterial y la posibilidad de sufrir un accidente cerebro vascular.

Muerte súbita, fallecimiento sin estar aparentemente en presencia de una enfermedad.

Agravamiento de la menopausia, la falta de ejercicio físico hace que las mujeres menopáusicas sientan más fuertes los estragos de esta etapa de su vida.

Cáncer, existen estudios que relacionan la falta de ejercicio con la presencia de cáncer de colon.

Vaguedad, cuando la persona descansa en exceso se levanta mal humorada y con pocos deseos de emprender una actividad nueva.

Problemas para dormir, la realización de ejercicios moderados ayuda a conciliar el sueño.

Infertilidad, los varones que realizan ejercicios tienen mejor calidad de esperma que los que no realizan ejercicios.

Problemas en el parto, las mujeres que no realizan ejercicios físicos adecuados y recomendados por su ginecólogo, posiblemente tengan dificultades el momento de alumbrar.

Incremento de gastos en sanidad, en una población que tiene una vida sedentaria el Estado debe invertir una cantidad muy elevada de atención a enfermedades que presentan: hipertensión, diabetes mellitus, depresión, obesidad.

Osteoporosis, si a lo largo de la vida se ha llevado una vida sedentaria con el paso de los años hay mayores posibilidades de padecer osteoporosis. El realizar una actividad física cotidiana, como el simple hecho de caminar ofrece oportunidades de poseer huesos más fuertes.

Baja producción en el trabajo, es comprobado mediante estudios que las personas que realizan actividad física son más productivas que las personas sedentarias.

Lumbalgias, el apareamiento de dolores en la espalda, extremidades superiores e inferiores en muchas ocasiones se debe a fallas posturales, y a la ausencia de ejercicios de estiramiento y relajamiento.

Envejecimiento, el llevar una vida sedentaria perjudica el estado de nuestra piel y aparecen líneas de expresión, arrugas, ojeras que dan la apariencia de haber envejecido más rápidamente.

Esta investigación tiene la intencionalidad de analizar el problema del sedentarismo y cómo influye en el rendimiento laboral. Continuando con la búsqueda de información científica sobre el tema se encuentra que:

No valoramos en su justa medida un problema que se ha expandido a escala mundial: la falta de actividad física y sus funestas consecuencias para la salud en general se ha convertido en una amenaza que no respeta fronteras de sexo, nacionalidad o edad. (Mara 2013, 1)

Según Verde y Cañellas expresan que:

Al menos un 60% de la población mundial no realiza la actividad física necesaria para obtener beneficios para la salud. Esto se debe en parte a la insuficiente participación en la actividad física durante el tiempo de ocio y a un aumento de los comportamientos sedentarios durante las actividades laborales y domésticas. (2005, 1)

Estas dos citas dan soporte a la intencionalidad de la presente investigación. Sin embargo, resulta interesante presentar información a nivel nacional y los datos que a continuación constan son los de la Encuesta Nacional de Salud (ENSANUT 2012, 6) que expresa que la población con sobrepeso y obesidad en el país es de 5.558.185, desglosados de la siguiente manera: de 20 a 60 años 4.876.076 y mayores de 60 años 682.109.

Otro dato interesante que consta en el mismo documento es que el 12,1% de mujeres a nivel nacional presentan una característica de ser inactivas y un 23% mantener una baja actividad, lo que da un total de 35,1% que presentan características no favorables para asumir una vida no sedentaria, en el caso de los varones el 17,1% son inactivos y el 36,7% tienen baja actividad, dando un total de 53,8% dato más grave que el caso de las mujeres, más de la mitad de la población cae en ese rubro negativo.

Con estos antecedentes el presente estudio busca proponer un estudio que determine el nivel de sedentarismo que existe entre el personal de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., y cómo éste influye en el rendimiento laboral.

1.2. Pregunta central:

¿Cuál es la influencia del sedentarismo en el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa de Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.?

1.3. Objetivo General:

Determinar la influencia del sedentarismo en el rendimiento laboral en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

1.4. Objetivos Específicos:

- Analizar críticamente información científica referente a sedentarismo y rendimiento laboral.
- Recabar información sobre el nivel de satisfacción en el área administrativa en el trabajo en la Compañía CNEYTON VÁSQUEZ, S.A.
- Sistematizar información sobre el rendimiento laboral del personal que trabaja en la institución
- Relacionar los datos estadísticos obtenidos entre sedentarismo y rendimiento laboral en el área administrativa que labora en la Compañía CNEYTON VÁSQUEZ, S.A.
- Proponer estrategias de pausas activas durante la jornada laboral.
- Elaborar un plan de acondicionamiento físico extra laboral.

1.5. Hipótesis:

El sedentarismo influye de forma negativa, en el rendimiento de los trabajadores del área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

1.6. Justificación

La sociedad actual considera de suma importancia profundizar el conocimiento sobre la situación laboral para descubrir como la satisfacción de las personas en su trabajo, se convierte en una significativa necesidad, tanto por razones sociales y tecnológicas, como por aspectos económicos que implican un marco competitivo muy fuerte para las empresas con iguales propósitos.

Al referirse a este tema, Salvador, expresa:

La interrelación entre la satisfacción del trabajador y el desempeño laboral posibilita conocer factores que repercuten en el cliente externo de manera directa; por

lo que una fusión entre ellos trae consigo la posibilidad de tomar de manera oportuna, medidas que tributen a la mejora de la organización (2009, 1).

La satisfacción del trabajador se convierte en un cambio significativo en su vida, pero lo que hay que considerar que, por los adelantos tecnológicos, pasa de una vida con varias actividades que requerían continuos desplazamientos y movimientos frecuentes, lo cual era un factor a su favor, para evitar caer en el sedentarismo, para pasar en la actualidad al cumplimiento de actividades sedentarias que conllevan a realizar únicamente funciones motrices, durante su jornada laboral.

En muchas empresas, los riesgos laborales se acrecientan con diferentes formas de presentación que van desde dolores musculares de miembros inferiores y superiores hasta crisis de estrés causados por las actividades laborales del día a día que afectan marcadamente en la productividad del trabajo por razones relacionadas con la disminución considerable en la actividad física.

La investigación propuesta persigue conocer la influencia del sedentarismo en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte Pesado CNEYTON VÁSQUEZ. S.A., para el desarrollo de un programa de pausas activas que genere prácticas saludables al interior de su estructura de trabajo y disminuya el sedentarismo mediante la práctica de aprendizajes colaborativos con participación de la familia. Bajo esta óptica los beneficiarios directos serían los empleados y funcionarios de la empresa y sus familiares. El impacto que va a generar es el fortalecimiento de un mejor clima laboral que redundará en un mayor rendimiento cualitativo de su trabajo.

Capítulo segundo

La Compañía CNEYTON

2.1. Aspectos históricos de la compañía

En la ciudad de San Francisco de Quito Capital de la República del Ecuador, el lunes once de diciembre de mil novecientos noventa y cinco se procedió a realizar la escritura pública para constituir la Compañía de Transportes Cneyton Vásquez S.A. (CNEYTON).

La empresa fue constituida de acuerdo con la Ley de Compañías como Sociedad Anónima; cuyo organismo regulador es la Superintendencia de Compañías.

A su vez el Consejo Provincial de Tránsito y Transporte Terrestre de Pichincha, según Resolución No. 034-CJ-17-95 deja establecido que: “Una vez que sea otorgada la Personería Jurídica, la Compañía en referencia quedará sometida a la Ley y Reglamentos de Tránsito, así como a las disposiciones que imparta el Consejo Nacional de Tránsito, para regular su operación en Transporte Público de Carga.”

La idea de constituir la compañía fue iniciativa del Sr. Efraín Vásquez, quien vio la necesidad de conformar organizadamente una sociedad de transportistas, para brindar un servicio de calidad, puntual, responsable en cuanto a carga de productos se refiere. La iniciativa tuvo aceptación por parte de las personas que iban a formar parte de este proyecto.

Su principal objetivo era brindar un servicio de transporte puntual, responsable y con los cuidados necesarios a través de sus unidades modernas, con este propósito realizaron los trámites legales para la creación de la compañía que en la actualidad ha tenido gran acogida gracias al esfuerzo y aporte de los socios, sus actividades iniciaron hace 16 años, desde cuando el Gerente General, ejerció el control y la administración de la compañía, para lograr los objetivos sociales y económicos de la misma.

Cabe recalcar que en estos últimos años, la compañía ha venido trabajando con un equipo de profesionales del volante, capacitados continuamente con las actualizaciones y reformas en cuanto a leyes de tránsito; así como también de manejo defensivo; los mismos que, proporcionan un mejor servicio, calidad y conocimientos, para satisfacer a nuestros clientes; y de esta manera, lograr una posición de liderazgo,

en el mercado a través del mejoramiento continuo, buscando siempre la calidad y excelencia en la prestación del servicio de transporte de carga.

2.2. Visión

La empresa constituida y mediante la participación de todos sus integrantes, a nivel directivo, administrativo y operativo intercambió criterios para formular su Misión en los siguientes términos:

“Realizar un trabajo de alta calidad, utilizando los más altos niveles de seguridad, respetando la salud y el ambiente donde desarrollamos las actividades, con el fin de que nuestros clientes externos e internos encuentren un servicio óptimo en el que se refleja los valores más importantes de nuestra organización”.

2.3. Misión

“Cneyton Vásquez pretende ser una Empresa que vaya a la vanguardia en el servicio de Transporte de productos, utilizando recursos confiables logísticamente acorde con nuestra realidad, logrando así una expansión y conquista de clientes potenciales tanto de nuestra provincia como en el resto del país, con la firme convicción de que en el año 2015 seamos los primeros en el área del transporte”.

2.4. Principios y valores

Para la cristalización en la realidad de lo enunciado en la misión y visión institucionales, la empresa debe sustentarse en la observación y aplicación de una serie de principios y valores que demuestran la seriedad institucional y su deseo de superarse paulatinamente hasta alcanzar niveles de excelencia.

Los principios se detallan a continuación:

- **Responsabilidad y compromiso:**

Dar cuenta de los propios actos, aceptar compromisos, empeñar la palabra y cumplirla.

- **Prestigio:**

Enriquecimiento de la buena imagen.

- **Voluntad:**

Poseer la capacidad y el deseo para realizar la labor profesional por encima de las dificultades y contratiempos. No amilanarse ante los imprevistos.

- **Seriedad:**

Cumplir oportunamente con las obligaciones y compromisos, dentro de los plazos previamente establecidos

- **Excelencia:**

Buscar la calidad en el ejercicio de las labores diarias, para marcar la diferencia.

2.5. Valores

- **Honestidad:**

Conducirse con ética y de acuerdo con las buenas costumbres.

- **Honradez:**

Ser honorables y tener buen comportamiento.

- **Respeto:**

Trato digno y justo a sus asociados y a todas las personas.

- **Lealtad:**

Sentido de pertenencia y adhesión hacia objetivos comunes.

- **Amistad:**

Capacidad de crear relaciones cordiales de largo plazo.

- **Servicio:**

Responder de manera oportuna a las necesidades de los clientes internos y externos.

- **Calidad:**

Hacer las cosas bien, cumpliendo estándares previamente establecidos.

2.6. Estructura y estrategias fundamentales

Toda organización debe mantener un orden en las actividades que desarrollan, en el cual se identifiquen las responsabilidades de cada una de las áreas.

Precisamente, el organigrama estructural nos ayuda a definir qué se debe hacer y quién debe hacerlo. Así, la estructura es una de las bases de la organización.

Azúero en un trabajo de investigación desarrollado en la Universidad Nacional de Loja, titulado Manual de Procedimiento Administrativos y Contables para la Asociación de discapacitados visuales de la Provincia de Loja expresa que “El organigrama estructural representa el esquema básico de una organización, lo cual permite conocer de una manera objetiva sus partes integrantes, es decir, sus unidades administrativas y las relaciones de dependencia que existe entre ellas” (2013, 28).

A continuación, se presenta el Organigrama Estructural de la Compañía Cneyton Vásquez S.A.:

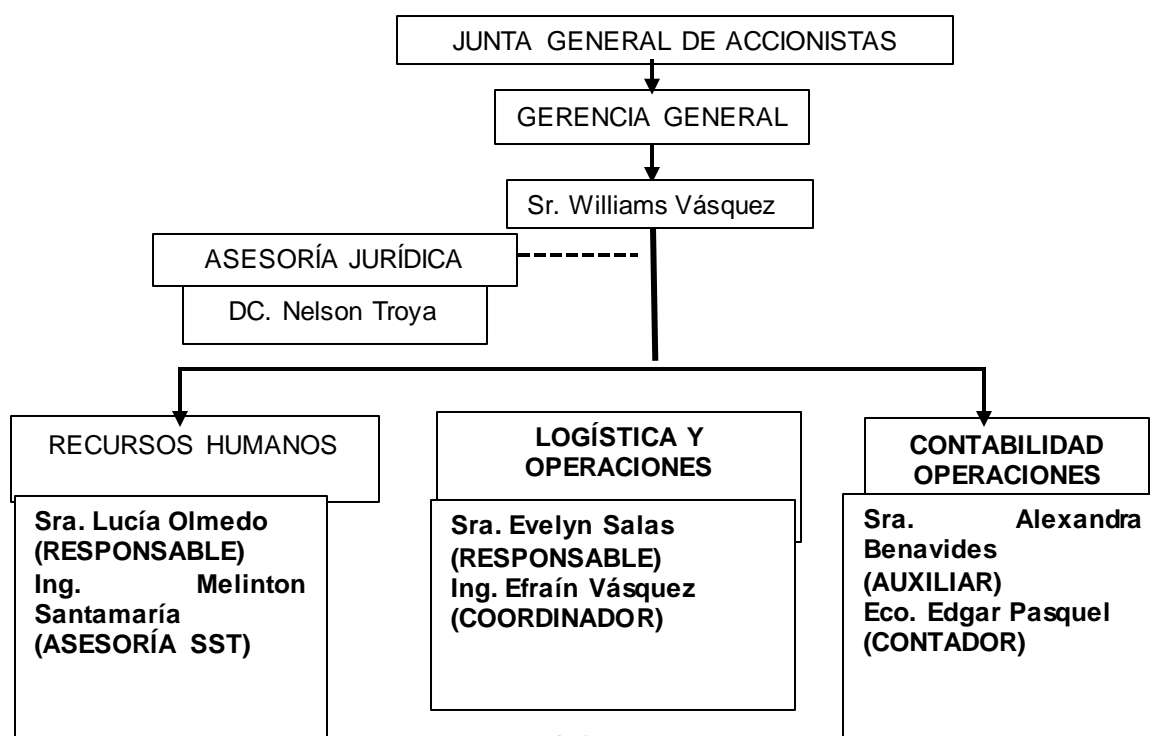


Gráfico N° 1:
Organigrama Estructural de la Compañía Cneyton Vásquez S.A.

Estrategias Específicas

- Integrar, fortalecer e involucrar equipo técnico y coordinadores en la gestión y toma de decisiones.
- Ofertar productos y servicios con calidad, competitividad y versatilidad.
- Lograr una gestión empresarial eficiente de los recursos humanos, económico y técnico, para la rentabilidad de la Compañía.
- Establecer y fortalecer la unidad de negocio para la promoción y comercialización de los productos y servicios a fin de ampliar y diversificar la Compañía en el mercado.
- Desarrollar servicios que fortalezcan y den sostenibilidad y autogestión.
- Consolidar y ampliar la cobertura del servicio.
- Integrar a los colaboradores en los procesos de capacitación; en cuanto a, leyes de tránsito manejo defensivo, etc.

Capítulo tercero

Marco teórico

3.1. Antecedentes

El estilo de vida que se lleva en la actualidad, caracterizado en muchos casos, por ausencia del cumplimiento de actividades físicas, alimentación inadecuada y presencia de estrés, ha dado origen al apareamiento de enfermedades como diabetes, hipertensión arterial, alteraciones hormonales, fallas en el sistema nervioso central (falta de coordinación), es uno de los motivos fundamentales para el desarrollo de investigaciones sobre las posibles causas que están en el orden de la cotidianidad física y alimentaria.

Es así como revisando los repositorios de las diferentes universidades se encuentran investigaciones relacionadas con la variable independiente, o con la variable dependiente, es decir, con el sedentarismo o el rendimiento laboral.

En la Universidad Técnica de Ambato, se encuentra una tesis titulada “El Sedentarismo en la Calidad de Vida de los Empleados Administrativos del Colegio Juan Montalvo”, su autor es (Aguilar 2014, 1) y en esencia en este trabajo investigativo se menciona que es necesario diseñar un programa de actividades deportivas recreativas que mejore la calidad de vida de los empleados administrativos del colegio “Juan Montalvo” de la ciudad de Quito, que sirva para lograr comportamientos positivos dentro y fuera de la institución y un desempeño laboral eficiente.

En la Universidad Nacional de Chimborazo se realizó otra investigación por parte de Badillo y Chirao titulada “El sedentarismo en los empleados administrativos de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el índice de masa corporal” (2014, 1). En términos generales expresan que la mayoría de los empleados mencionados tienen elevados índices de masa corporal por la falta de actividad física en forma cotidiana. La respuesta dada por las personas investigadas es que su trabajo impide que realicen actividad física, están sentados frente a un computador por jornadas de 8 horas diarias. El aporte teórico de este trabajo investigativo es presentar las causas científicas que originan el incremento de la masa corporal, su incidencia en la salud y sobre esta base proponer a las autoridades de ese centro de estudio una propuesta para desarrollar actividad física con todo el personal administrativo a fin de

tratar de solucionar este grave problema. Es cuestión de coordinar horarios y jornadas de actividad física.

En la Universidad Central del Ecuador se realizó una investigación titulada “Sedentarismo en escolares municipales de Quito y zona sanitaria en el año 2010”, sus autores Gómez y Gallegos. La parte más relevante de esta investigación se menciona a continuación:

El sedentarismo predispone al desarrollo de las enfermedades crónicas no transmisibles, instaurándose desde tempranas edades y manteniéndose hasta la adultez. La escuela es el lugar idóneo para reforzar lo que se debería enseñar en los hogares, una forma o estilo de vida saludable. Se realizó un estudio censal de prevalencia donde participaron 6964 alumnos entre las edades de 9 y 17 años, que respondieron las 5 preguntas del test del Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA). (Gómez y Gallegos 2012, 1)

Este estudio es una evidencia clara que el sedentarismo se presenta en todas las edades, en este caso desde la infancia y la pre adolescencia.

3.2. El sedentarismo

Para comprender mejor el origen y desarrollo del sedentarismo, bien vale analizar esta posición del ser humano en su avance a partir del nomadismo a lo largo de la evolución de la cultura del ser humano; y también el avance de la tecnología dado en los últimos años, para darle toda clase de comodidades y que todo lo tenga al alcance de su mano, sin realizar mayor esfuerzo físico.

3.3. Marco histórico

Históricamente el nomadismo era el *vivir errante*, el carecer de domicilio, decía Heidegger (*) para el cual el lenguaje es el domicilio del ser, el hombre ha vagado por la Naturaleza buscando su horizonte y medios de subsistencia. Fue creando símbolos para poder permanecer en ella, estas producciones conjugaban las sendas a través de las cuales atravesar el mundo, generoso u hostil, según las circunstancias de lo natural y lo histórico. El descubrimiento de la herramienta y la máquina, prolongación instrumental de las extremidades humanas, como pasos de lo tecnológico en la proyección del hombre hacia su identidad antropológica que le permitiría el proceso de mediatización que implica toda cultura. Inicialmente el ser humano sería errante, el cambio al sedentarismo implica la busca de un lugar en el mundo y ese lugar supone seguridad, referencia, anclaje, habitabilidad, seguridad y domiciliarse. El sedentarismo se interrelaciona con la tierra y lo agrario, el hombre se domicilia y comienza a sembrar, y continua con su actividad de caza, pesca y recolecta frutas silvestres. Deja de deambular, para iniciar su vida en un lugar y jerarquiza la tierra, como referente de las identidades étnico-sociales donde nomadismo y sedentarismo son sucesión evolutiva, jerarquizan lo nómada a través de una cultura sedentaria que es para todos por igual. Dicha homogeneización hace a todos lo mismo, pero dónde?

ya que desaparecen los espacios urbanos, las ciudades, las casas y domicilios, por los rápidos avances de la industrialización que reducen los territorios, y la incontrolada explotación de los recursos naturales que amenaza el medio ambiente, la globalización que exige la competitividad y obliga a la capitalización, ponen en aprietos la existencia de los pueblos (Martín Heidegger, *Ser y Tiempo* 1983, 1).

En conclusión, el viajar constantemente en un estilo de vida nómada que se da en los inicios de la vida humana, obligaba al ser humano estar en constante actividad. Con el paso del tiempo cuando ya logra ubicarse en un determinado sitio, su vida se torna más tranquila, menos agitada y se inician los procesos de sedentarismo. A esta situación se añade el apareamiento de la tecnología para ubicar al ser humano en un contexto de total comodidad, ya no necesita mayor esfuerzo para cumplir sus tareas.

Resulta importante destacar lo que expresan Márquez, Rodríguez y De Abajo ellos dicen:

En los últimos años, numerosos estudios epidemiológicos y experimentales han confirmado que la inactividad es causa de enfermedad y que existe una relación dosis/respuesta entre actividad física y/o forma física y mortalidad global. Las personas que mantienen unos niveles razonables de actividad, especialmente en la edad adulta y en la vejez, tienen una menor probabilidad de padecer enfermedades crónicas o una muerte prematura. Por otra parte, hay que considerar los costes económicos en términos de enfermedad, ausencia del trabajo o sistemas de salud. Se calcula que los costes médicos de las personas activas son un treinta por ciento inferiores a los que ocasionan aquellas inactivas. Podemos afirmar que la actividad física contribuye a la prolongación de la vida y a mejorar su calidad por medio de beneficios fisiológicos, psicológicos y sociales. En este artículo revisaremos brevemente cuáles son los efectos terapéuticos y preventivos de la actividad física en diversas enfermedades y condiciones. (2006, 23)

El sedentarismo es una tendencia social que en la actualidad se presenta por la serie de peligros que se dan en los espacios públicos, la mayoría de personas prefiere comunicarse y trabajar en casa e interrelacionarse por las redes sociales. En los trabajos administrativos o técnicos al trabajador le ofrecen un módulo, un computador y en ese entorno debe cumplir las tareas, en ocasiones el trabajo es tan absorbente que no hace ningún movimiento físico durante las ocho horas, a excepción del tiempo que le dan para el almuerzo o refrigerio, inclusive en ciertos casos los alimentos los toma sentado en su escritorio, sin levantarse para nada, ese el caso más peligroso para tener secuelas en la salud, que se inicia con dolores en la columna especialmente cervical, luego dolor en las articulaciones de los brazos y muñecas. Los especialistas aconsejan que se debe abandonar el escritorio y levantarse cada hora u hora y media de trabajo, estirar las piernas, salir a caminar durante unos cinco minutos, pararse frente a una ventana y observar el paisaje, olvidarse por unos instantes de la tarea que venía realizando.

La inactividad física es un factor de riesgo de primer orden, hay suficiente evidencia científica para considerarla así, ya que facilita la aparición de enfermedades cardíacas, algunos tipos de cáncer, diabetes tipo II, infarto de miocardio y ciertos desórdenes musculo esqueléticos. Un estilo de vida físicamente activo mejora las sensaciones de bienestar general y la salud, por tanto, el sedentarismo es uno de los factores de riesgo modificables de mayor prevalencia en la población general. La contrapartida del sedentarismo es la actividad física. 1 Las personas que mantienen un estilo de vida físicamente activo o una buena forma física tienen menores tasas de mortalidad que sus homónimos sedentarios y una mayor longevidad. Las personas que en cualquier momento de su vida abandonan su hábito sedentario para pasar a otro más activo físicamente, o aumentan su forma física, reducen sus tasas de mortalidad significativamente. El centro de control y prevención de enfermedades y el colegio de medicina deportiva tienen bien claro el importante rol de la actividad física de intensidad moderada para el mantenimiento de una buena salud. La evidencia epidemiológica indica que treinta minutos al día de actividad física moderada reporta sustancial beneficio a la salud (García et al 2007, 1).

Con estas citas se reitera que la actividad física es imprescindible para conservar una buena salud, de ahí que, en todas las citas médicas, los profesionales de la salud suelen aconsejar por una y otra vez que el paciente debe realizar actividad física por lo menos durante treinta a cuarenta minutos diarios, como mínimo solo caminar, si puede combinar con trote y ejercicios aeróbicos mejor.

Los beneficios para la salud que se asocian con la práctica de los deportes y ejercicios aeróbicos con regularidad han sido ampliamente documentados por más de 30 años. No obstante, durante el último decenio han surgido nuevos datos científicos según los cuales la actividad física no tiene que ser vigorosa para aportar beneficios de salud. De hecho, 30 minutos diarios de ejercicio físico de intensidad moderada cada día o durante casi todos los días de la semana proporcionan beneficios de salud importantes. Esta modesta cantidad de actividad física, al ser frecuente, puede reducir o eliminar el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus tipo 2, osteoporosis, cáncer de colon y cáncer de mama. La actividad física moderada pero regular —subir escaleras, caminar rápidamente y montar en bicicleta como parte de la rutina diaria— puede reducir el estrés, aliviar la depresión y la ansiedad, estimular la autoestima y mejorar la claridad mental. Además, los escolares que suelen ser activos tienen mejor rendimiento académico y un sentido de responsabilidad personal y social más acentuado que los que son más sedentarios. La mayor parte de esos beneficios de salud han sido ampliamente divulgados y son conocidos en alguna medida por la población en general. Sin embargo, los estilos de vida sedentarios son los que predominan en casi todas las zonas urbanas en el mundo entero. Tanto es así, que la inactividad constituye uno de los grandes factores de riesgo que explican las proporciones epidémicas actuales de las enfermedades no transmisibles (ENT). En su *Informe sobre la salud en el mundo 2002* (3), la Organización Mundial de la Salud (OMS) indicó que 76% de todas las defunciones en el continente americano en el año 2000 se debieron a ENT, siendo esta proporción semejante a la encontrada en zonas desarrolladas de Europa (86%) y del Pacífico Occidental (75%). Ese mismo año se produjeron solo en América Latina 119 000 defunciones vinculadas con estilos de vida sedentarios. (Jacoby y Neiman 2003, 1)

3.4. El sedentarismo a nivel laboral

Es la explicación de cómo se relaciona el estar trabajando intelectualmente para obtener productos tangibles, pero no de orden físico y como la persona se ve afectada en sus condiciones de salud por el hecho de estar sentada en un escritorio.

Las personas que pasan más tiempo sentadas tienen, aproximadamente, el doble de riesgo de desarrollar diabetes tipo 2 o alguna enfermedad cardiovascular, un 13% más de padecer cáncer y un 17% más de mortalidad prematura. Pareja añade un par de peligros más: la sarcopenia, esto es, la pérdida de masa muscular, y las alteraciones cognitivas, a nivel psicológico y neurológico: "El ejercicio no sólo nos ayudará a mejorar la productividad, que al final es lo que quieren las empresas, sino que también contribuirá a prevenir enfermedades que pueden impedirnos hacer nuestro trabajo, como la depresión, la pérdida de memoria, o los cambios de humor. Teniendo en cuenta que, según los autores, el 60% del tiempo que pasa la gente estando despierta son horas sedentarias, y que entre las personas que trabajan en una oficina, el 65-75% de su tiempo lo pasan sentados (son datos del Reino Unido pero es presumible que los de nuestro país sean similares) un grupo de expertos internacionales se han juntado para reunir evidencias científicas y una serie de recomendaciones que ayuden a paliar este sedentarismo laboral. (British Medical Journal s.f, 1)

Lo citado afirma una vez más que se debe combinar el trabajo con la actividad física, como la forma más efectiva para preservar la salud y evitar el aparecimiento de signos y síntomas que son el anuncio de dolencias que pueden resultar graves. En el caso de la presente investigación este fenómeno no solo se presenta entre el personal administrativo de la empresa, sino también entre los profesionales del volante; pues ellos permanecen largas horas sentados frente al volante del vehículo, muchas ocasiones con riesgo de quedarse dormidos y sufrir accidentes. En este caso el asunto se agrava porque el tipo de alimentación que consumen es inadecuado, consumen a lo largo del camino comida con muchos carbohidratos y con fritos en cantidades exageradas, lo cual incide en el incremento de su índice de masa corporal y progresivamente en el aparecimiento de obesidad, que es el inicio de un posible aparecimiento de diabetes tipo 2.

De ahí la importancia de lo propuesto en el capítulo VI del presente trabajo que se refiere a Plan de Acción de Pausas Activas, en el mismo que se dan una serie de pautas precisas para realizar ejercicios físicos cortos, pero precisos.

3.5. El rendimiento laboral

El rendimiento laboral se asocia en la literatura empresarial con el comportamiento productivo de los trabajadores que en sus desempeños cotidianos

deben responder a un conjunto de metas planteadas por las empresas que se pueden precisar con la aplicación de evaluaciones realizadas de acuerdo con un plan establecido.

Según la Real Academia Española: “El rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.” Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.
- Como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.
- En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. (Meter s.f., 15)

El resultado total y final que la empresa espera por los episodios discretos con los que un trabajador lleva a cabo un periodo de tiempo determinado, como por ejemplo su jornada laboral. Dicho resultado puede ser positivo o negativo, en función al rendimiento que presente el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. (Salgado et, al 2007, 39)

Como se deduce de los conceptos, el trabajo es visto como una obligación que debe ser cumplida por las personas para beneficiar a la organización en la cual trabajan, este objetivo empresarial, origina que se olviden en muchas ocasiones, las necesidades de los trabajadores y/o las consecuencias que ello pueda tener en los diferentes aspectos de una relación laboral. En el proceso de definir el rendimiento laboral existen dos criterios:

El primero considera el rendimiento en términos de resultados u outputs del trabajador. Según este criterio la empresa se encarga de medir el rendimiento al cuantificar (poner un número) lo que el empleado ha realizado. Su valoración se objetiva en la determinación de un juicio del valor sobre la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

El segundo criterio se refiere a la evaluación de los resultados del rendimiento, considera el rendimiento laboral como un conjunto de conductas que se visualizan en el entorno laboral, en lugar de definirlo como su resultado. Salinero “Esta corriente precisa los términos productividad, excelencia, eficiencia o eficacia como elementos

que se referirían a los resultados, mientras que el rendimiento describe los comportamientos que se dirigen a la consecución de estos resultados” (1999, 181).

Es indudable que esta sugerencia de ubicar el rendimiento laboral desde una u otra óptica tiene dificultades porque trabaja dos criterios extremos: centralizar en exceso y exclusivamente en el resultado, o valorar los comportamientos como una forma de evaluar.

En conclusión, Robbins “Es necesario considerar en el rendimiento laboral, tanto los resultados como en conductas, como lo propone la tendencia actual en las organizaciones a la hora de evaluar el rendimiento de sus trabajadores” (1998, 35).

3.6. Elementos que influyen en el rendimiento laboral

Al hablar de los elementos que influyen en el rendimiento laboral, se encuentran los siguientes elementos que intervienen en el desempeño de las personas en sus trabajos:

El desempeño laboral se ve afectado por factores como:

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño

El desempeño laboral tiene dos aspectos claves:

- Factores actitudinales de la persona como:
 - Disciplina
 - Actitud cooperativa
 - Iniciativa
 - Responsabilidad

- Habilidad de seguridad
- Discreción
- Presentación personal
- Interés
- Creatividad
- Capacidad de realización
- Factores operativos como:
 - Conocimiento del trabajo
 - Calidad
 - Cantidad
 - Exactitud
 - Trabajo en equipo
 - Liderazgo

Estos factores diferentes comprueban que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, dependiendo de sus actitudes, cognitivas, afectivo emocionales y comportamentales. Entre otras razones por la influencia de un conjunto de elementos tanto internos como externos que se van convirtiendo en formas de conducta debido a que éste influye en los siguientes elementos:

- Habilidades
- Motivación
- Trabajo en grupo
- Capacitación del trabajador
- Supervisión
- Factores situacionales de cada persona
- Percepción que se tenga del papel que se desempeña

De acuerdo con estos autores, los elementos que influyen en el rendimiento laboral tienen considerable relación con las características de una persona, con su interés y afecto por lo que realiza, con las capacidades que va adquiriendo durante su desempeño laboral. Torres “Si el trabajador se involucra con la empresa y su ambiente laboral, y si este último a la vez le trasmite bienestar personal y le facilita ejecutar bien

sus funciones; el resultado es un desempeño laboral óptimo dentro de la compañía” (2008, 185).

3.7. Aspectos que afectan el rendimiento laboral

Como objetivo central, las empresas persiguen ampliar el rendimiento laboral de su organización. Esta aspiración se constituye en uno de los pilares principales de las estrategias del negocio determinadas en sus planes de acción. Wint “Las empresas que triunfan reconocen que los empleados deban sentirse cómodos en una organización, para que puedan contribuir al logro de los objetivos a largo plazo” (2007, 6).

La realidad vivida por las empresas permite observar que el rendimiento laboral esperado no es el real, se presentan problemas y obstáculos que dificultan el cumplimiento de las aspiraciones pensadas. Meter “Puede ser porque sus recursos no están optimizados, sea a nivel de personas o el nivel de ingresos. El primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar” (2007, 3). En las empresas es importante que se analicen cada uno de los elementos por cuanto, afectan en forma positiva o negativa el rendimiento laboral y tienen relación directa con el cumplimiento con los objetivos planificados.

Para evitar que la presencia de factores negativos impida cumplir las metas deseadas, es imprescindible buscar un equilibrio entre cantidad y calidad para que la valoración sea objetiva porque en unos casos pueden existir valores más cuantitativos y en otros casos más cualitativos, los dos temas deben tenerse en cuenta al plantear las metas.

Las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como, por ejemplo:

Prácticas organizativas: mala comunicación interna, formación escasa, destino o apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, entre las que están:

- Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.
- Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, etc.

- Factores externos: sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc. (Becerra 2013, 1)

En el rendimiento laboral existen factores cuantitativos y cualitativos que se constituyen en problemas que se hacen más evidentes debido a los constantes cambios de los contextos que afectan el funcionamiento de las empresas, y poco a poco van contaminando todo el ambiente sin no se evitan a tiempo.

Los siguientes son los factores expuestos que se observan en mayor cantidad:

- Escasa comunicación entre departamentos.
- Mala distribución del trabajo.
- Inadecuada ubicación de puestos.
- Falta de seguimiento de las propuestas.
- Vulnerable contacto entre empleado – empresario.
- El servicio al cliente.
- Cómo vender de la mejor forma el producto.
- Acertada toma de decisiones.
- Canalización de manera óptima de los recursos de la empresa (recurso económico).
- Buen ambiente de trabajo.

En el conocimiento popular se dice que < de la vista nace el amor >, esto significa, en términos empresariales, que la forma como se siente y el nivel de satisfacción del empleado determina su entrega, rendimiento y productividad, lo que repercute directamente en la situación física, material y económica. Es en el logro de estos aspectos donde el personal directivo debe centrar sus esfuerzos porque el estado de ánimo, satisfacción y felicidad, afectan a todos los integrantes de la empresa y es su bienestar el que se constituye en el especial impacto financiero del empresario.

3.8. Elementos que influyen en el rendimiento laboral

Al hablar de los elementos que influyen en el rendimiento laboral, se encuentran los siguientes elementos que intervienen en el desempeño de las personas en sus trabajos:

El desempeño laboral se ve afectado por factores como:

- Capacidades

- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño (Davis, Newtrons y Chiavenato 2007, 98)

El desempeño laboral tiene dos aspectos claves:

1. Factores actitudinales de la persona como:

Disciplina
Actitud cooperativa
Iniciativa
Responsabilidad
Habilidad de seguridad
Discreción
Presentación personal

Interés
Creatividad
Capacidad de realización

2. Factores operativos como:

Conocimiento del trabajo
Calidad
Cantidad
Exactitud
Trabajo en equipo
Liderazgo (Robbins 1998, 56)

Estos factores diferentes comprueban que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, dependiendo de sus actitudes, cognitivas, afectivo emocionales y comportamentales. Entre otras razones por la influencia de un conjunto de elementos tanto internos como externos que se van convirtiendo en formas de conducta debido a que éste influye en los siguientes elementos:

- Habilidades
- Motivación
- Trabajo en grupo
- Capacitación del trabajador
- Supervisión

- Factores situacionales de cada persona
- Percepción que se tenga del papel que se desempeña (Queipo 2002,12)

De acuerdo con estos autores, los elementos que influyen en el rendimiento laboral tienen considerable relación con las características de una persona, con su interés y afecto por lo que realiza, con las capacidades que va adquiriendo durante su desempeño laboral. Torres, (2008, 185) “Si el trabajador se involucra con la empresa y su ambiente laboral, y si este último a la vez le trasmite bienestar personal y le facilita ejecutar bien sus funciones; el resultado es un desempeño laboral óptimo dentro de la compañía”.

3.9. Aspectos que afectan el rendimiento laboral

Como objetivo central, las empresas persiguen ampliar el rendimiento laboral de su organización. Esta aspiración se constituye en uno de los pilares principales de las estrategias del negocio determinadas en sus planes de acción. Wint et al. “Las empresas que triunfan reconocen que los empleados deban sentirse cómodos en una organización, para que puedan contribuir al logro de los objetivos a largo plazo” (2007, 6).

La realidad vivida por las empresas permite observar que el rendimiento laboral esperado no es el real, se presentan problemas y obstáculos que dificultan el cumplimiento de las aspiraciones pensadas. Meter “Puede ser porque sus recursos no están optimizados, sea a nivel de personas o el nivel de ingresos. El primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar” (2007, 3). En las empresas es importante que se analicen cada uno de los elementos por cuanto, afectan en forma positiva o negativa el rendimiento laboral y tienen relación directa con el cumplimiento con los objetivos planificados.

Para evitar que la presencia de factores negativos impida cumplir las metas deseadas, es imprescindible buscar un equilibrio entre cantidad y calidad para que la valoración sea objetiva porque en unos casos pueden existir valores más cuantitativos y en otros casos más cualitativos, los dos temas deben tenerse en cuenta al plantear las metas.

Las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como, por ejemplo:

Prácticas organizativas: mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, entre las que están:

Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.

Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, etc.

Factores externos: sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc. (Campbell 1993, 45).

En el rendimiento laboral existen factores cuantitativos y cualitativos que se constituyen en problemas que se hacen más evidentes debido a los constantes cambios de los contextos que afectan el funcionamiento de las empresas, y poco a poco van contaminando todo el ambiente sin no se evitan a tiempo.

Los siguientes son los factores expuestos que se observan en mayor cantidad:

- Escasa comunicación entre departamentos.
- Mala distribución del trabajo.
- Inadecuada ubicación de puestos.
- Falta de seguimiento de las propuestas.
- Vulnerable contacto entre empleado – empresario.
- El servicio al cliente.
- Cómo vender de la mejor forma el producto.
- Acertada toma de decisiones.
- Canalización de manera óptima de los recursos de la empresa (recurso económico).
- Buen ambiente de trabajo (Vega 2006, 329)

En el conocimiento popular se dice que < de la vista nace el amor >, esto significa, en términos empresariales, que la forma como se siente y el nivel de satisfacción del empleado determina su entrega, rendimiento y productividad, lo que repercute directamente en la situación física, material y económica. Es en el logro de estos aspectos donde el personal directivo debe centrar sus esfuerzos porque el estado de ánimo, satisfacción y felicidad, afectan a todos los integrantes de la empresa y es su bienestar el que se constituye en el especial impacto financiero del empresario.

3.10. Rendimiento laboral y salud

En el logro del funcionamiento de una empresa, es la salud el aspecto donde convergen lo biológico y lo social, el individuo y la comunidad, la política social y la económica, la satisfacción y la insatisfacción por ser un medio para la realización personal y colectiva de los seres humanos. “Velar por el bienestar del capital humano ayudará a resguardar no solo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa” (Suarez 2010, 21)

Un sistema de salud es un procedimiento complejo de alta significación para el desarrollo social y, es un instrumento de justicia, que se encuentra influido por la dinámica del mercado internacional, el desarrollo de las economías nacionales, el sistema sociopolítico donde se inscribe y lógicamente por las posibilidades de acceso tecnológico e informático. (Rojo 2003, 43)

La salud es una parte fundamental de la inversión en capital humano que es hoy en día, el elemento diferenciador de una empresa, permitiéndole competir en mejores condiciones. Los empleados que se sienten mejor física y mentalmente se sienten valorados y cuidados por la empresa, lo que los predispone mejor para su tarea.[...] Tanto la promoción de hábitos saludables que prevengan patologías como la atención de éstas, será la base del éxito económico sostenible de una empresa (Fernández, 2015, 329)

Los autores establecen la relación directamente proporcional que existe entre el rendimiento laboral y la salud, coinciden en la necesidad de implementar en las empresas prácticas de salud que mejoren en sus empleados su desempeño diario y su calidad de vida considerada como un aspecto que mejora el rendimiento laboral con réditos económicos.

El mantener la salud con la inclusión de programas que respondan a las necesidades sentidas por los empleados, produce huella, porque el impacto de una estrategia de gestión de la salud sobre factores como el absentismo, la productividad o los costes médicos es una variable para tener muy en cuenta como elemento que crea motivación intrínseca y se visualiza en el compromiso de los empleados en su trabajo.

3.11. Efecto del ejercicio físico en la productividad

Los avances científicos y tecnológicos, ocurridos en las últimas décadas, transforman las formas de empleo en la sociedad, estas nuevas realidades implican un cambio en la preeminencia de los trabajos que involucran mayor cantidad de esfuerzo

físico a otros que favorecen el sedentarismo. La presencia del sedentarismo se convierte en motivo de variados estudios que confirman la importancia del ejercicio físico como elemento que mejora la productividad en las empresas siempre asociada a más motivación de sus empleados.

Es evidente que la actividad física incide positivamente en la disminución del riesgo cardiovascular, el cáncer de colon, la depresión y la ansiedad. Esta realidad hace que en todas las empresas se implemente programas de ejercicio físico que tienen como objetivo mejorar el nivel de salud deteriorada por el sedentarismo laboral. Ante esta situación, la Organización Mundial de la Salud señala la necesidad de incrementar los niveles de actividad física, dentro de la Estrategia Global de Actividad Física y Nutrición de mayo de 2004 (Bauman and Cora, 2005, 1).

El ejercicio físico incide no solo en la productividad sino también en el bienestar psicológico, porque se relaciona de manera positiva con la autopercepción general de la salud (Calvo, et al 2011, 589), con los estados de ánimo positivos y la disminución de sentimientos negativos que perturban el rendimiento y la productividad (Hernández 2014, 98)

Esta situación genera una gran preocupación, dado el conocimiento existente del impacto positivo que tienen los estilos de vida activos sobre la salud, tanto a nivel físico como psicológico y social siempre que van combinados con el ejercicio físico. (Becerra et al 2013, 305) Estos estudios muestran que la promoción de la salud en el trabajo es una medida efectiva para disminuir el absentismo laboral y minimizar la pérdida de productividad.

Estas realidades comprobadas a través de diferentes estudios permiten resaltar la importancia del ejercicio físico como un aspecto estratégico para la mejora de la salud física y psicológica de los trabajadores y, como consecuencia de ello, el aumento del rendimiento y la productividad en las organizaciones que es el objetivo de esta investigación.

La actividad física puede ser parte de las actividades diarias normales como un subproducto natural de otras actividades y sin costo adicional, como el trabajo físico, caminar para llegar a lugares y hacer tareas sencillas, pero la tecnología ha disminuido sustancialmente estas actividades. Para compensar esta tendencia, o por la mera utilidad positiva, algunas personas se ejercitan, van al trabajo, caminan. Pero estas personas representan una pequeña minoría en la población general y se necesitan pasos

adicionales y diversos para aumentar el nivel de actividad física de una gran proporción de la población.

Un enfoque potencial para inducir a más personas a aumentar su actividad física es fomentar actividades en el área de trabajo. Hay muchas maneras de lograr eso. Proporcionar incentivos para ejercer en la expectativa de formar hábitos que permitan la eliminación de los incentivos demuestra ser eficaz, aunque sólo para pocas personas. Hacer más fácil caminar y andar en bicicleta creando carriles o senderos especiales ha tenido un pequeño impacto de la actividad física. La mayoría de las iniciativas de salud pública y patrocinadas por el empleador hasta la fecha han sido de este tipo.

Los efectos de la actividad física sobre la productividad de los empleados son menos claros. Ya que estos no poseen una asociación positiva entre la actividad física y la calidad y cantidad de rendimiento. Los programas de intervención de fitness disminuyen la ausencia por enfermedad. El primer estudio que utilizó un diseño experimental dentro de la persona encontró que “el desempeño y el estado de ánimo de los empleados eran mejores en los días que ejercían en el gimnasio de la empresa que en los días que no lo hicieron”. (Coulson, McKenna y Field 2008, 182)

Dado que el problema de la falta de actividad física está estrechamente asociado con el sedentarismo en el trabajo, una solución obvia es aumentar la actividad allí no mediante el corte de horas de trabajo para permitir a los empleados ir al gimnasio, sino incorporar la actividad en puestos de trabajo sedentarios. Esto podría lograrse realizando el trabajo mientras se camina.

3.12. La motivación laboral

La clave de éxito de cualquier sistema organizacional lo constituye la relación que guarda la motivación laboral con la productividad y la satisfacción de cada persona. Este criterio adquiere relevancia a partir de la segunda mitad del siglo pasado, cuando los conceptos y metodologías específicas de las ciencias del comportamiento aplicadas a la relación entre las personas y su trabajo, se puntualizan como ejes del rendimiento positivo de una empresa.

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación con el trabajo. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de

satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo con la persona y a factores sociales y culturales (Caraballo 2007, 75)

La autora expresa que la motivación es esencial para casi cualquier comportamiento de las personas en su entorno laboral, que está vinculada con todas las actividades que realiza el trabajador, por medio de las cuales se exterioriza la conducta laboral considerada como una capacidad que se adquiere, perfecciona y modifica de acuerdo con los niveles de motivación que son hilos conductores de su éxito laboral.

3.12.1. Pautas de motivación laboral que influyen en la organización

Es incuestionable que la motivación cumple un papel fundamental en el rendimiento de los trabajadores porque la motivación y el clima organizacional son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano; de allí la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional, por cuanto esta relación predispone al personal de desarrollo humano a preparar procesos de capacitación que se encarguen de incrementar la motivación y mantenerla en un buen clima laboral.

Para conseguir que los trabajadores se constituyan en un cuerpo organizado de trabajo, es recomendable seguir una serie de pautas que se detallan a continuación y que al ser aplicadas mejoran el clima organizacional con logros observables en el incremento de la productividad por la satisfacción de los empleados al cumplir sus tareas:

- Saber distinguir qué es la motivación.

- Demostrar confianza en el trabajo del grupo.

- Escuchar al trabajador.

- Conocer su propio trabajo. [...] Trabajar con alguien bien preparado es más motivador y disminuye los niveles de incertidumbre, potenciadores del estrés.

- Conocer el trabajo del empleado.

- No entrar al detalle extremo de las tareas encomendadas. [...] La autonomía en el trabajo incrementa la motivación laboral de quien realiza ese trabajo.

- Conocer a la persona. [...] El conocimiento de cada individuo ayudará a prevenir y solucionar conflictos y problemas.

- Mantener la distancia óptima, ni muy grande ni muy próxima, sino la adecuada para cada empleado y para cada situación.

- Respetar al trabajador. [...] La amabilidad en el trato es un requisito en las relaciones humanas y no puede faltar en el entorno laboral, independientemente de jerarquías u obligaciones.

- Criticar los hechos y no a las personas.

Ser empático. [...] La empatía implica un ejercicio de inteligencia relacional que permite entender las circunstancias para poder comprender a los demás, incluso aunque se estuviera en desacuerdo con opiniones concretas del otro.

Ser flexible (Meter 2013, 27-29)

Estas pautas tienen como eje vertebrador la motivación laboral que está orientada a crear motivos internos y externos para realizar las acciones a él encomendadas. Si los trabajadores están la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es fácil suponer que en un momento determinado las actividades se vuelven tediosas y provoquen resultados insatisfactorios, baja productividad, alta resistencia al cambio, viéndose afectado la economía de la empresa.

Los beneficios de mejorar la salud en el lugar de trabajo incluyen:

- Mayor motivación de los empleados y un mejor ambiente de trabajo, lo que permite una mayor flexibilidad y una mejor comunicación;
- Reducción del absentismo y rotación del personal;
- Mayor calidad de productos y servicios, más innovación y creatividad, y un aumento de la productividad;
- Mejor imagen pública de la empresa, haciéndola más atractiva como empleador.

La actividad física es esencial para una buena salud y contribuye al bienestar positivo. Muchas de las principales causas de enfermedades y discapacidades en la sociedad -como la cardiopatía coronaria, el accidente cerebrovascular, la obesidad, la diabetes tipo 2, la hipertensión, el cáncer colorrectal, el estrés, la ansiedad, la osteoartritis, la osteoporosis y el dolor de espalda- están asociadas con la inactividad física.

Para beneficio general de la salud, los adultos deben dedicarse a 150 minutos (2 horas y 30 minutos) de actividad de intensidad moderada, o 75 minutos (1 hora y 15 minutos) de vigorosa

Actividad de intensidad semanal. La actividad de intensidad moderada es, por ejemplo, nadar, caminar a paso ligero o cortar el césped. La actividad intensa incluye correr, entrenar en circuitos y jugar al fútbol. Los adultos deben tratar de estar activos todos los días y cada sesión de actividad física debe durar al menos 10 minutos.

Además, los adultos deben participar en actividades de fortalecimiento muscular en dos o más días a la semana. Estas actividades deben trabajar todos los grupos musculares principales (piernas, caderas, espalda, abdomen, pecho, hombros y

brazos). Ejemplos de actividades de fortalecimiento muscular incluyen levantamiento de pesas, flexiones y abdominales, y jardinería pesada o excavación.

El lugar de trabajo es un entorno importante donde los empleados pueden aumentar sus niveles de actividad para beneficiar su salud y protegerse contra los problemas de salud más comunes.

- Los empleados físicamente activos reportan menos enfermedades y se recuperan más rápidamente de las enfermedades que reciben.
- Los empleados que realizan actividades físicas han reportado mayor disfrute de su trabajo, mayor concentración y estado de alerta mental, y mejor cooperación y relación con sus colegas.
- Ser más activo físicamente ayuda a las personas a manejar el estrés, el dolor de espalda, el peso y las condiciones médicas.

Los trastornos musculoesqueléticos (incluyendo dolor de espalda) y el estrés son las dos principales causas de problemas de salud relacionados con el trabajo. Al aumentar los niveles de actividad física de los empleados, el absentismo y el otro. Los costes sanitarios resultantes de estos problemas comunes pueden reducirse. Cualquier organización, grande o pequeña, puede tomar medidas para promover la actividad física y obtener los beneficios enumerados.

3.13. Técnicas de mejoramiento del sedentarismo y el rendimiento laboral

En la actualidad, la vida del ser humano tiende a ser más sedentaria por las siguientes razones:

- Avances de la tecnología y la automatización de los procesos industriales y productivos que de manera progresiva reemplazan la mano de obra
- Incremento de responsabilidades
- Ausencia de espacio para la actividad física que es la base para la práctica de hábitos de vida saludable.

Ante estas situaciones las empresas al percatarse de los riesgos que empieza a sufrir su personal con problemas conocidos como afecciones laborales, inician un

camino de búsqueda de técnicas encaminadas a crear programas con actividades que sin salir de la oficina se puedan realizar para que las personas descansen unos minutos y retornen a sus labores motivadas.

Ser físicamente activo no es sólo deporte o ejercicio formal. Los lugares de trabajo pueden ser lugares activos sin tener que incluir un gimnasio. Hay muchas maneras simples de promover la actividad física en el trabajo. Los empleadores podrían apoyar o promover lo siguiente:

- Caminar a los escritorios de los colegas en lugar de usar teléfonos internos o correo electrónico;
- Tomar las escaleras en lugar del ascensor;
- Observar las recomendaciones sobre la frecuencia de los descansos y utilizar estos descansos como oportunidades para ser activos;
- Aparcamiento de coches en lugares alejados;
- Caminar o andar en bicicleta todo o parte del camino hacia y desde el trabajo;
- Dar un paseo a la hora del almuerzo;
- Compra de podómetros para medir el número de pasos dados en un día con el objetivo de lograr 10.000 pasos al día e incluso organizar un desafío de podómetro en el lugar de trabajo;
- Participar en eventos tales como el día de la bicicleta para trabajar y las carreras locales divertidas;
- Organizar un grupo de actividades de almuerzo, por ejemplo, caminar, andar en bicicleta o nadar;
- Organizar un equipo deportivo de la compañía, por ejemplo, fútbol, para jugar partidos contra otros equipos locales de trabajo para motivación.

Los empleadores podrían considerar proporcionar:

- Disposiciones de trabajo flexibles para facilitar la actividad física;
- Instalaciones de cambio y duchas;
- Un código de vestuario relajado para los ciclistas / caminantes al trabajo;
- Estacionamiento para bicicletas;
- Bicicletas o equipo de seguridad para ciclistas.
- Un subsidio de kilometraje de ciclo para el personal de ciclismo en los negocios de la empresa.

3.14. Pausas activas

Las pausas activas se constituyen en una actividad realizada en muchas empresas cuando el personal de recursos humanos descubre que sus trabajadores se quejan con frecuencia de enfermedades que son ocasionadas en el trabajo. Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no solo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral, realizados con el objetivo de que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en su trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, los trastornos osteomusculares y prevenir el estrés. Estas pausas activas ayudan a disminuir la fatiga física y mental y a integrarlos a los diferentes grupos de trabajo durante la ejecución de los ejercicios. (Mendo 2000, 23)

Las ventajas y beneficios que indican los trabajadores después de un tiempo prudencial de aplicación que se exponen en el portal de salud.com, son entre otras las siguientes:

- Rompen la rutina de trabajo, reactiva la energía las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.
- Afecta positivamente la relación con los compañeros de trabajo por tratarse de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas.
- Previene lesiones físicas (osteomusculares) y mentales (estrés o nervios).
- Relaja los miembros corporales más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.
- Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.
- Rompe con la rutina y motiva a su ejecución.
- Previene afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o en general, por excesiva ejecución de una misma labor.

3.1. Consejos y buenas prácticas

La aplicación de las pausas activas en una empresa requiere que el personal encargado de este proceso tenga presente algunos consejos y buenas prácticas que tienen como misión estimular el trabajo productivo y de calidad, protegiendo los derechos de los trabajadores y atendiendo a sus necesidades de recreación y bienestar.

Los siguientes consejos y buenas prácticas deben tener presente el equipo responsable de realizar las pausas activas:

- Lograr que la respiración sea lo más profunda, lenta y rítmica posible.
 - Conseguir que la persona se relaje mientras pone en práctica el ejercicio elegido.
 - Realizar ejercicios de movilización en la articulación antes del estiramiento.
 - Centralizar el trabajo de los músculos y las articulaciones que va a estirar.
 - Sentir el estiramiento y conservarlo activo entre 5 y 10 segundos.
 - Sentir el estiramiento que está provocando.
 - Realizar el ejercicio antes de sentir fatiga, puede ser cada dos o tres horas durante la jornada.
 - Elegir en primer lugar ejercicios para relajar la zona del cuerpo donde sienta que se acumula el cansancio.
 - Hacer el ejercicio suavemente y acompañado de la respiración adecuada.
- (Haider s/f, 1)

3.14.1. Programa de Pausas Activas

En las empresas, la realización de un conjunto de actividades físicas en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral está pensada como prevención y promoción de estilos de vida saludable. Estas actividades conocidas como pausas activas tienen como objetivo constituirse en un incentivo personal y grupal que al romper la rutina de la cotidianidad del trabajo incrementa la motivación para el mejoramiento de su calidad de vida con prácticas saludables.

Los programas de pausas activas en el trabajo, incluyen una rutina que generalmente incorpora movimientos articulares, de estiramiento de los diferentes grupos musculares; como son cabeza y cuello, hombros, codos, manos, tronco, piernas y pies, otra técnica que se suele utilizar son ejercicios de respiración, para activar la circulación sanguínea y la energía corporal previniendo problemas causados por la fatiga física y mental, favoreciendo el funcionamiento cerebral y con ello incrementando la productividad. (Díaz Rebolledo 2012, 104)

3.14.2. Fases y estrategias del programa de Pausas Activas

La necesidad de disponer de un conjunto de estrategias orientadas a promover estilos de vida saludable se propone este programa que simplifica la realización de actividad física, porque el trabajador no tiene que moverse de su lugar de trabajo y con el desarrollo de las pausas activas organizadas en fases va de manera progresiva incorporando estos ejercicios en su rutina diaria y adquiriendo más habilidades y destrezas de forma progresiva.

El desarrollo del programa de pausas activas tiene el número de fases que se determinaron de acuerdo con el diagnóstico del personal que labora en la empresa y en función de las molestias que sean más generales. Se lo estructura en cuatro fases que consideran desde la identificación de las dificultades de cada trabajador hasta el desarrollo mismo del programa con un conjunto de ejercicios que son para realizarlos en tiempos determinados: Fase I: Identificación de riesgos Fase II Diseño del programa Fase III Promoción y sensibilización del programa Fase IV Desarrollo del programa

3.14.3. Estrategias del programa

Consiste en la utilización de variadas técnicas, en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos, durante la jornada laboral con el fin de activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento.

El tiempo de realización se debe efectuar en cualquier momento del día cuando se sienta pesadez corporal, fatiga muscular, incomodidad, angustia o sobreexcitación psíquica; también pueden establecerse pausas rutinarias en mitad de la jornada laboral, es decir, una vez en la mañana y otra en la tarde.

El desarrollo del programa se detalla en el Capítulo VI, que considera la estructura, objetivos, responsabilidades para su implementación, el nombre del ejercicio, su contenido, las actividades sugeridas y estrategias para cada aspecto.

Capítulo cuarto

Metodología

4.1. Aspectos metodológicos

Se desarrolló con la modalidad de investigación cuantitativa que según (Pita y Pértegas 2002, 45), es aquella en la que se recogen y analizan datos de forma cuantitativa sobre variables.

La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

4.2. Tipo de investigación

Es un estudio exploratorio porque sondea un problema poco investigado, especialmente en un contexto particular, como es el caso de la compañía CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

Es descriptiva como lo expresan Hernández, Fernández y Baptista “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (2003, 83). El estudio aspira describir y evaluar el sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral en el personal de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

4.3. Población

Por asuntos de la crisis financiera actual, la Compañía se vio obligada a reducir su personal, razón por la cual a la fecha de la investigación de campo en total solo había 30 empleados y la población está constituida por todo este personal de la Compañía de Transportes CNEYTON VÁSQUEZ S. A.

Cuadro N° 1:
Personal de la Compañía de Transportes (CNEYTON) S. A.

Informantes	Frecuencia	Porcentaje
Personal administrativo	10	100%
Choferes profesionales	20	100%
Total	30	100%

4.4. Definición de variables

Variable independiente

Sedentarismo

Variable dependiente

Rendimiento laboral

4.5. Instrumentos de medición

Se aplican tres instrumentos:

- Cuestionario Internacional de Actividad Física, IPAQ: Formato corto autoadministrado de los últimos 7 días.
- Encuesta sobre satisfacción laboral
- Encuesta sobre el Rendimiento Laboral, elaboración personal.

Para valorar el Sedentarismo, se aplica el Cuestionario Internacional de Actividad Física, IPAQ, formato corto autoadministrado en los últimos 7 días que tiene como objetivo cuantificar la actividad física de los empleados en relación con el sedentarismo. Valora la actividad física categorizada en intensa, moderada y sin ejercicio.

Este Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ), ha sido utilizado en diversos estudios internacionales y se ha evaluado su validez y confiabilidad sugiriéndose su uso en diferentes países e idiomas, además de ser propuesto por la Organización Mundial de la Salud como un instrumento a utilizarse para vigilancia epidemiológica a nivel poblacional, dado que se ha puesto a prueba en 24 países y actualmente se emplea en varias redes regionales. Este instrumento aporta información sobre gasto energético estimado en 24 horas, en las distintas áreas de la vida diaria; tiene la ventaja de ser aplicable a grandes muestras de distintos niveles

socioeconómicos dada su simplicidad tanto en la administración como en la obtención de los puntajes.

El IPAQ en su versión corta consta de 7 preguntas que incluyen actividades laborales, físico-deportivas, de transporte (caminar) y el tiempo que la persona permanece sentada o recostada. Su cumplimentación lleva aproximadamente 5 min. Según el resultado del cuestionario IPAQ, se puede clasificar a los encuestados en: nivel bajo de actividad, nivel moderado y nivel alto de actividad.

Este instrumento sirve como un valioso recurso en el presente estudio, su objetivo fundamental es determinar el nivel de gasto energético en distintas actividades de la vida diaria y la frecuencia de distintos niveles de actividad física, siempre en relación con el sedentarismo en los empleados de la empresa.

Para medir el Rendimiento Laboral se aplica una encuesta elaborada por la investigadora de conformidad con las características de la empresa, considerando: satisfacción laboral, logros del trabajo, aspectos psicosociales del trabajo y rendimiento laboral.

Para la medición se utiliza la escala de Likert que permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que se propone, porque se requiere que, en función de su sentir, cada persona ajuste su opinión. En este sentido, las categorías de respuesta sirven para determinar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación, a través de la selección de una de cuatro alternativas.

4.5.1. Técnicas y procedimientos de recopilación de información

En el desarrollo de la investigación se realizan las siguientes actividades:

- Sistematización de información secundaria para conocer el estado de arte sobre sedentarismo y rendimiento laboral en las empresas y en función de esa información seleccionar la bibliografía de consulta y referencia.
- Categorización de las experiencias relevantes existentes sobre investigaciones realizadas sobre el tema en Ecuador y América Latina.
- Selección de información sobre técnicas e instrumentos que permiten la medición de los niveles de sedentarismo y las condiciones de mayor o menor eficacia en el rendimiento laboral del rendimiento laboral

- Aplicación de los cuestionarios
- Procesamiento de los datos recolectados, elaboración de cuadros estadísticos, representación gráfica de estos datos con su correspondiente análisis e interpretación
- Relación entre sedentarismo y rendimiento laboral

4.6. Correlación de variables

Según Bernal “La prueba del Chi cuadrado permite determinar si el patrón de frecuencia observado corresponde al esperado, también sirve para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas” (2010, p. 214). La variable independiente (El Sedentarismo) y la dependiente (El rendimiento Laboral) son variables del tipo cualitativo, es por ello que para poder relacionarlas es importante realizar un análisis de estadístico adecuado.

El análisis que se desarrolla en el presente trabajo es del método del chi cuadrado porque permite encontrar si existe o no la relación entre las variables mediante la aceptación o rechazo de una hipótesis nula. El análisis se realiza usando el software SPSS, que es un programa especializado en realizar operaciones y análisis estadístico y mediante la comparación del resultado obtenido con un valor teórico que se encuentra en tablas de distribución cuadrada, se interpreta los valores para obtener una conclusión acorde a la realidad investigada.

Capítulo quinto

Análisis e interpretación de los resultados

Se presentan los resultados con la finalidad de tener una idea clara de los pensamientos y sentimientos de quienes laboran en la Compañía para conversar con los directivos y optimizar el rendimiento laboral

Los resultados se refieren a tres encuestas aplicadas, la una se refiere a la satisfacción laboral que tiene cada uno de los integrantes del personal de la compañía, la otra tiene relación directa con su rendimiento laboral y la tercera se relaciona con el tipo y cantidad de actividad física que realizan a lo largo de cada día de trabajo.

En la satisfacción laboral se inicia preguntando si se encuentra satisfecho con su trabajo, si tiene satisfacción laboral con el trato que le confieren los jefes, la relación con sus compañeros, su autoconcepto sobre él mismo, la posición física para realizar el trabajo (nivel de comodidad o no), si recibe elogios o estímulos por el cumplimiento de su trabajo, el nivel de satisfacción por las remuneraciones, pago de horas extras, oportunidades de formación y ascensos en la Compañía.

En el rendimiento laboral enfoca una serie de aspectos, los más relevantes: compromiso con el trabajo, uso racional de recursos, supervisión en el trabajo, nivel de profesionalismo que tiene, trato con los usuarios, conflictos dentro del trabajo, iniciativas y capacidad para resolver problemas, planificación de actividades, empleo de identificadores.

En el tercer instrumento: Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAC) se averigua sobre el cumplimiento de actividades físicas intensas, tiempo dedicado a estas actividades, cumplimiento de actividades físicas moderadas, tiempo dedicada a este tipo de actividades, caminatas realizadas en los últimos siete días, tiempo que pasó solo sentado en este período.

SATISFACCIÓN LABORAL

Pregunta N° 1: ¿Usted está satisfecho con su trabajo?

Cuadro N° 2:
Satisfacción con el trabajo

¿Usted está satisfecho con su trabajo?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	18	60%	60%
Casi siempre	7	23%	83%
Ocasionalmente	5	17%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

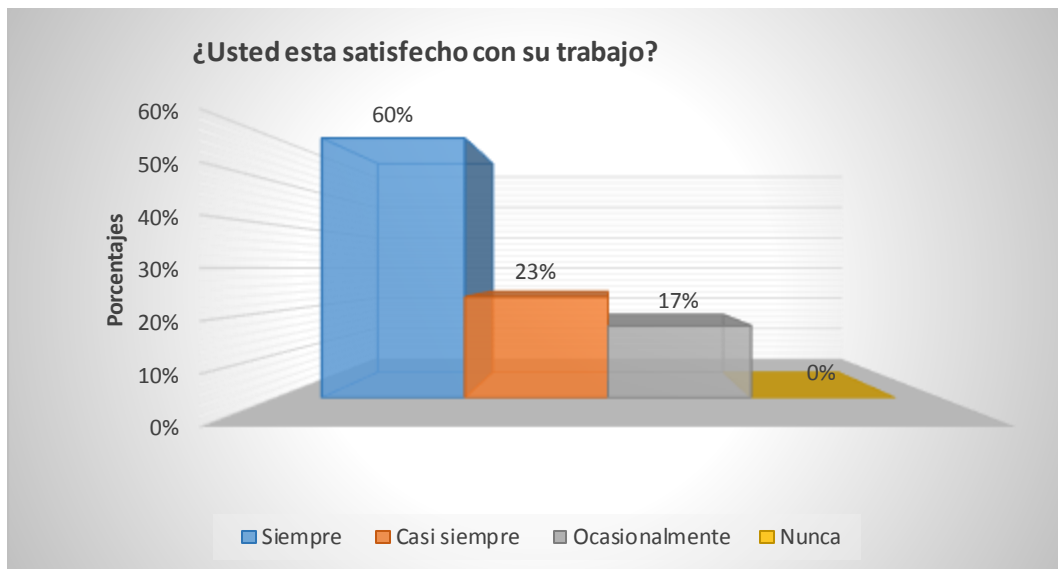


Gráfico N° 2:
Satisfacción con el trabajo

Interpretación

Más de la mitad de encuestados afirman estar satisfechos con su trabajo, lo que indica que existe satisfacción por parte de los empleados. Esto resulta positivo, pero esta se debe relacionar con las respuestas dadas en las siguientes preguntas realizadas a lo largo de toda la investigación. Con respecto a la satisfacción laboral es importante analizar a aquellos empleados que dijeron estar satisfechos ocasionalmente ya que esto puede estar relacionado con otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral.

Pregunta N° 2: ¿Usted está satisfecho con los jefes?

Cuadro N° 3:
Satisfecho con los jefes

¿Usted está satisfecho con los jefes?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	13	43%	43%
Ocasionalmente	15	50%	93%
Nunca	2	7%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

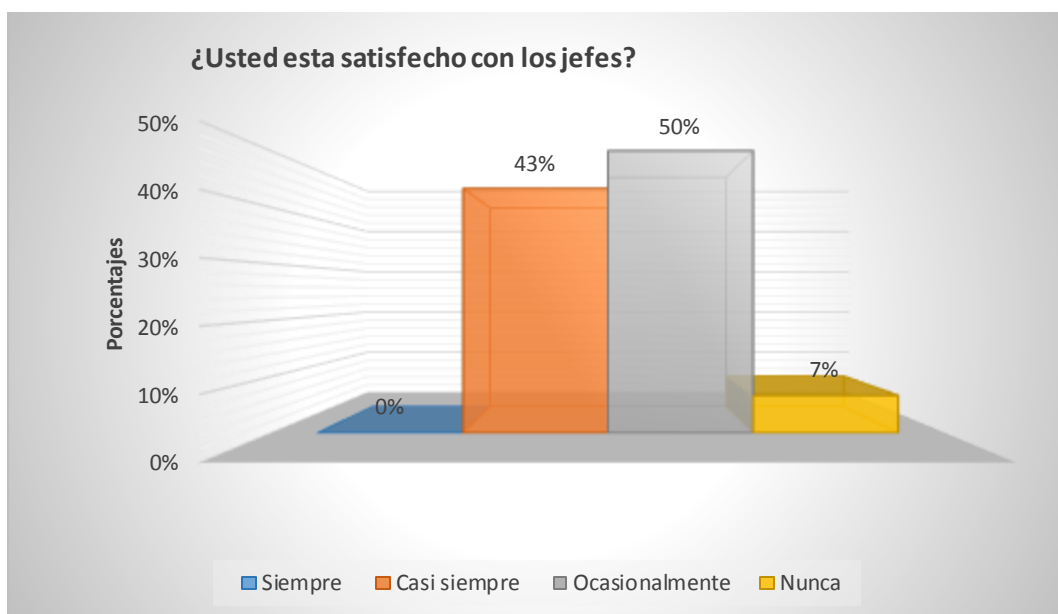


Gráfico N° 3:
Satisfecho con los jefes

Interpretación

Si se suman los valores de las opciones de ocasionalmente y nunca, sobrepasa más de la mitad de trabajadores que no están muy satisfechos con el desempeño de los jefes, lo que posiblemente ocasionaría malestar en un futuro inmediato y esto puede repercutir en su desempeño profesional.

Este es un factor muy importante para analizar ya que la satisfacción laboral es definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, y en esta influyen varios factores como son los compañeros, los jefes y el ambiente laboral es decir la vida en general.

Pregunta N° 3: ¿Usted está satisfecho con los compañeros?

Cuadro N° 4:
Satisfecho con los compañeros

¿Usted está satisfecho con los compañeros?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	19	63%	63%
Casi siempre	11	37%	100%
Ocasionalmente	0	0%	0%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

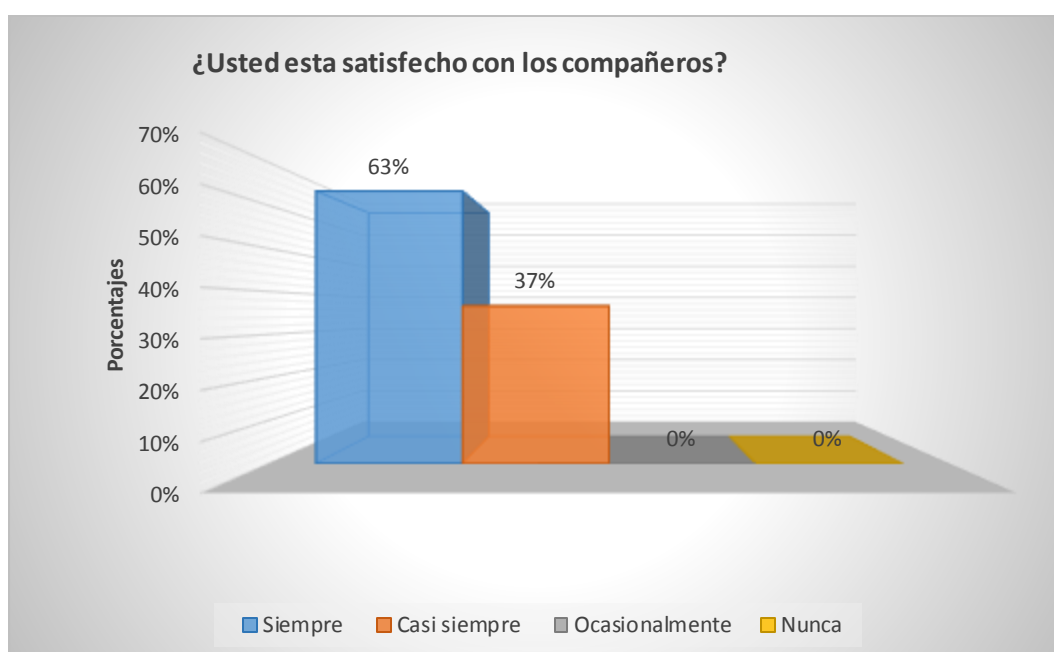


Gráfico N° 4:
Satisfecho con los compañeros

Interpretación

Más de la mitad de empleados expreso que siempre están satisfechos con sus compañeros. Esto se debe a que siempre es importante mantener una buena relación con los compañeros, para que las actividades que se realizan en un ambiente cordial entre los trabajadores rindan sus frutos en beneficio de la empresa; esto se percibe al analizar la información estadística.

El resto de empleados expreso que casi siempre están satisfechos es decir cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero para el correcto funcionamiento de la organización es necesario que estas actitudes no perjudiquen al resto de compañeros que laboran en la empresa.

Pregunta N° 4: ¿Usted está satisfecho con usted mismo?

Cuadro N° 5:
Satisfecho con usted mismo

¿Usted está satisfecho con usted mismo?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	22	73%	73%
Casi siempre	6	20%	93%
Ocasionalmente	2	7%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

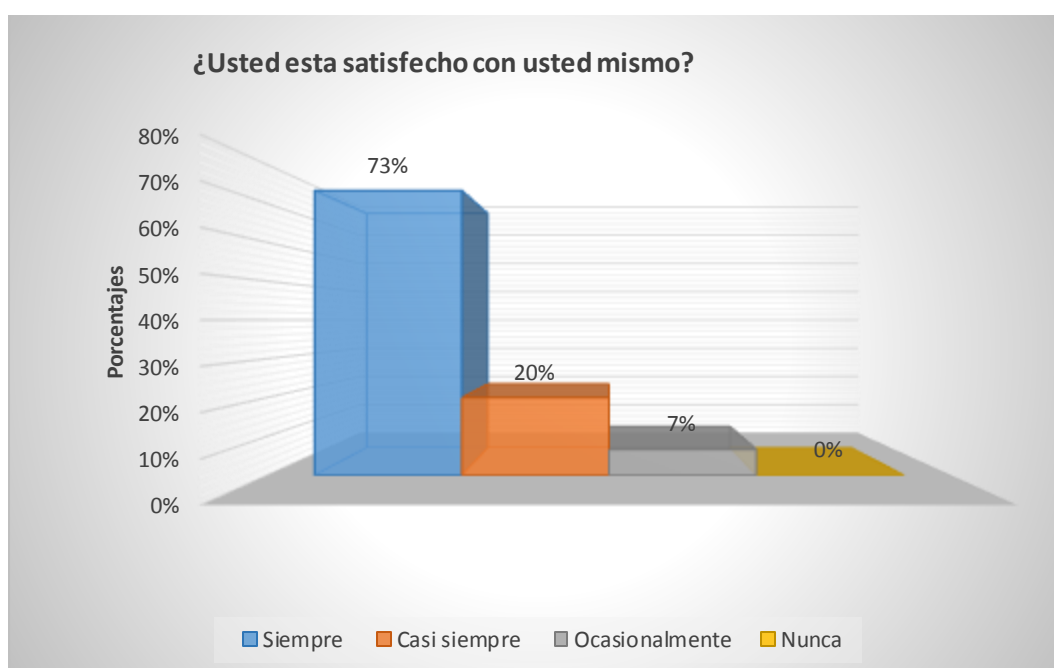


Gráfico N° 5:
Satisfecho con usted mismo

Interpretación

La autoestima de las personas se manifiesta cuando están satisfechas consigo mismas en su forma de ser o de desempeñar alguna función en el campo laboral y esto refleja la opinión de cerca de las tres cuartas partes de los encuestados, en la que afirman que están satisfechas consigo mismas.

Pregunta N° 5: ¿El trabajo que realiza le parece monótono?

Cuadro N° 6:
El trabajo que realiza parece monótono

¿El trabajo que realiza le parece monótono?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	9	30%	30%
Casi siempre	13	43%	73%
Ocasionalmente	5	17%	90%
Nunca	3	10%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

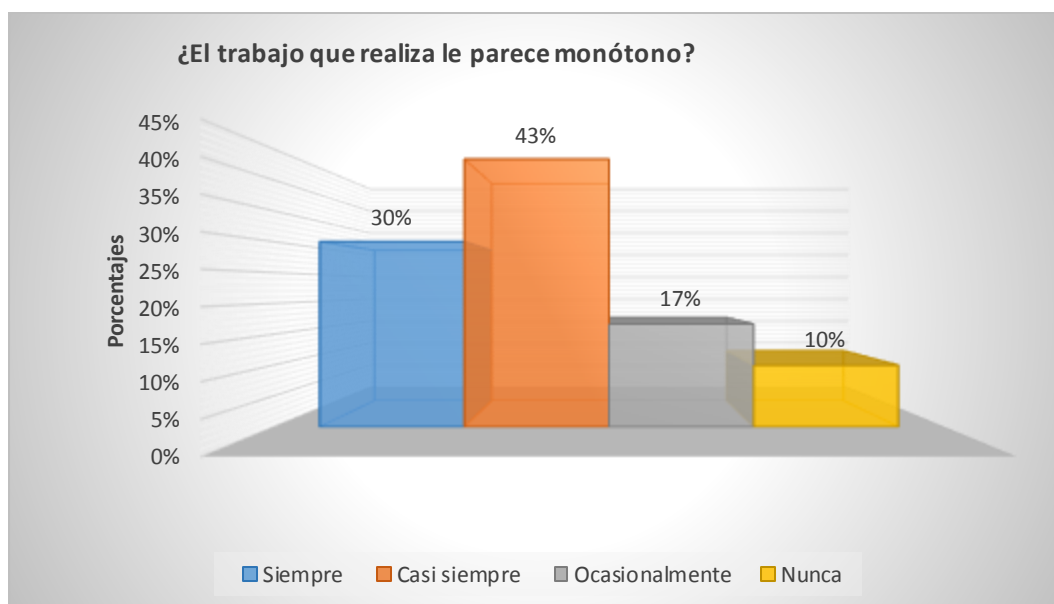


Gráfico N° 6:
El trabajo que realiza parece monótono

Interpretación

Cerca de las tres cuartas partes de trabajadores opinan que la labor que desempeñan es monótona, lo que puede afectar en el rendimiento laboral, ya que al realizar la misma actividad todos los días, podrían hacerlo sin prestar la atención y responsabilidad que cualquier actividad por más sencilla que sea, necesita.

Es importante analizar que más de un cuarto de empleados ocasionalmente o nunca sienten que su trabajo sea monótono y esto se debe a que los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo..

Pregunta N° 6: ¿Siente que le presionan para que cumpla con los horarios en su trabajo?

Cuadro N° 7:

Presión para que cumpla con los horarios en el trabajo

¿Siente que le presionan para que cumpla con los horarios en su trabajo?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	5	17%	17%
Casi siempre	9	30%	47%
Ocasionalmente	16	53%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

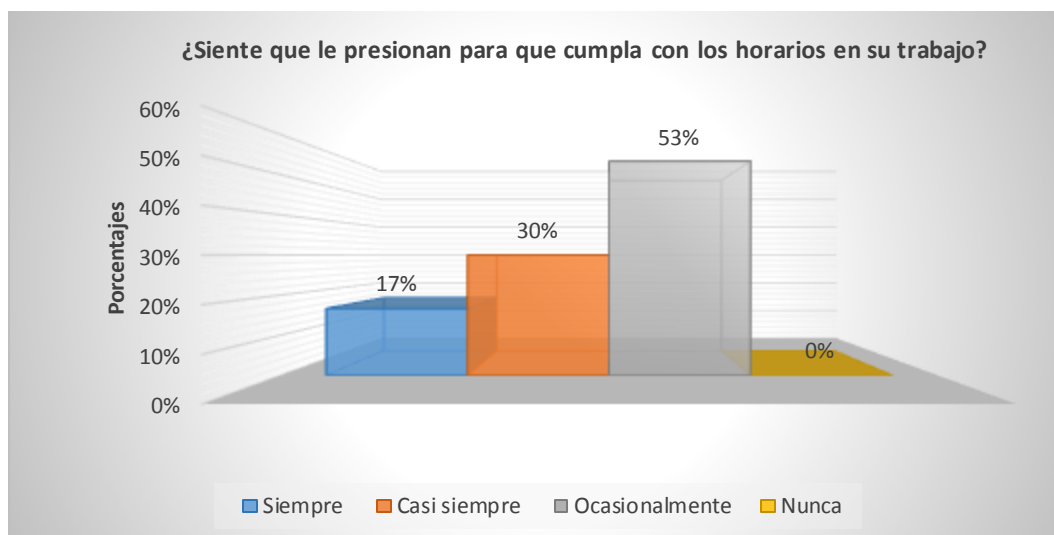


Gráfico N° 7:

Presión para que cumpla con los horarios en el trabajo

Interpretación

Al analizar la información, se observa que más de la mitad de trabajadores ocasionalmente se sienten presionados para que cumplan con los horarios; esto posiblemente se debe a que como se determinó en una pregunta anterior, el trabajo es monótono y no se lo realiza por objetivos y/o metas que se deben cumplir en un determinado tiempo.

Igualmente, cerca de la mitad de empleados sienten que siempre o casi siempre hay una presión laboral por el cumplimiento de los horarios en el trabajo, lo que causa que los puestos de trabajo sean muy fastidiosos, y que además demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso.

Pregunta N° 7: ¿La postura en la que debe realizar su trabajo es cómoda?

Cuadro N° 8:
Postura cómoda al realizar su trabajo

¿La postura en la que debe realizar su trabajo es cómoda?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	26	87%	87%
Casi siempre	4	13%	100%
Ocasionalmente	0	0%	0%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

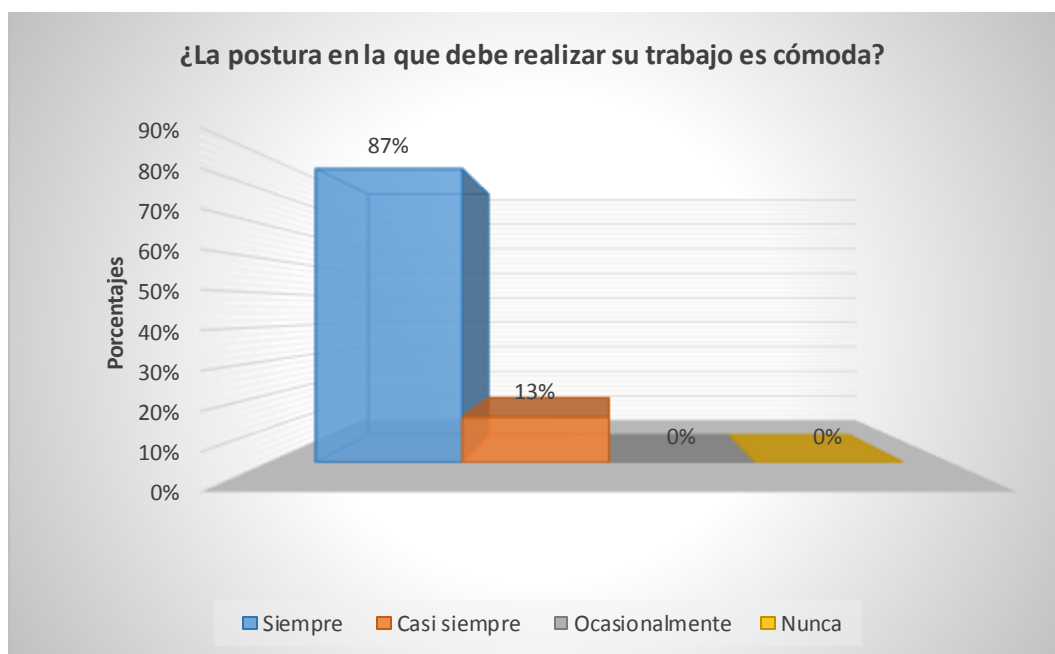


Gráfico N° 8:
Postura cómoda al realizar su trabajo

Interpretación

Más de las cuatro quintas partes de empleados afirman que su posición en el trabajo es adecuada. Es decir, para la mayoría de empleados la postura que tienen en su lugar de trabajo es cómoda; lo que es efectivo que tengan las facilidades y comodidades necesarias para desempeñar su tarea de forma agradable y en forma eficiente. Pero los empleados restantes afirmaron que su postura casi siempre es cómodo por lo cual es importante que las condiciones en las que los empleados desempeñan su trabajo sea la adecuada para que así los empleados experimenten placer y satisfacción laboral.

Pregunta N° 8: ¿Piensa que la empresa es organizada en su forma de determinar las responsabilidades de cada empleado?

Cuadro N° 9:

Forma de determinar las responsabilidades de cada empleado

¿Piensa que la empresa es organizada en su forma de determinar las responsabilidades de cada empleado?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	7	23%	23%
Ocasionalmente	23	77%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

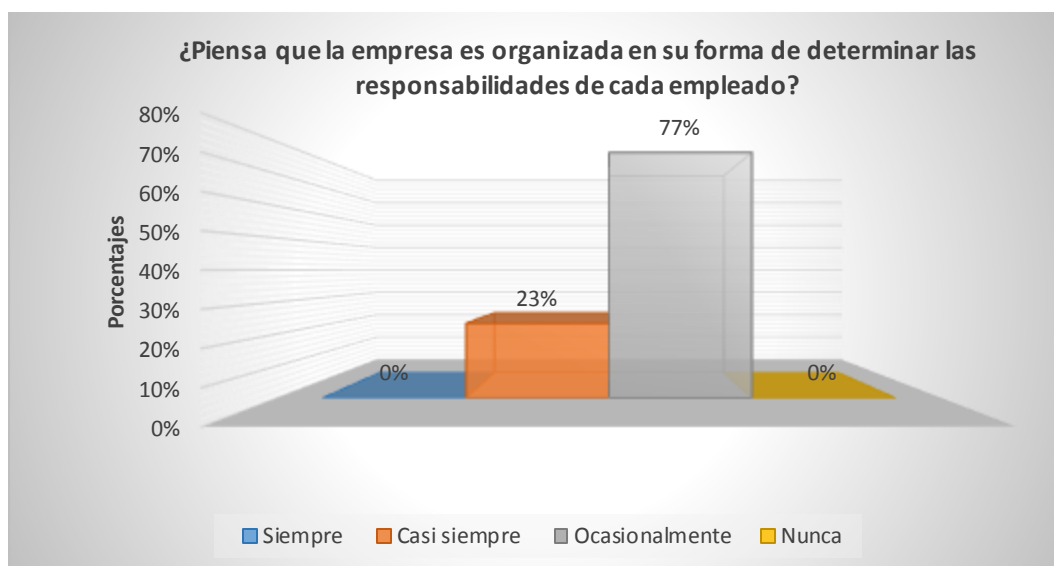


Gráfico N° 9:

Forma de determinar las responsabilidades de cada empleado

Interpretación

Al analizar la respuesta de esta pregunta, se observa que más de las tres cuartas partes de trabajadores piensa que ocasionalmente la empresa determina las responsabilidades de los empleados, pero no tendría relación con una pregunta anterior, donde afirman que están conformes con la satisfacción de su trabajo.

La satisfacción laboral y personal depende de varios factores como lo es la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado.

Pregunta N° 9: ¿Con frecuencia siente que las cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos?

Cuadro N° 10:

Cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos

¿Con frecuencia siente que las cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	1	3%	3%
Casi siempre	4	13%	17%
Ocasionalmente	25	83%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

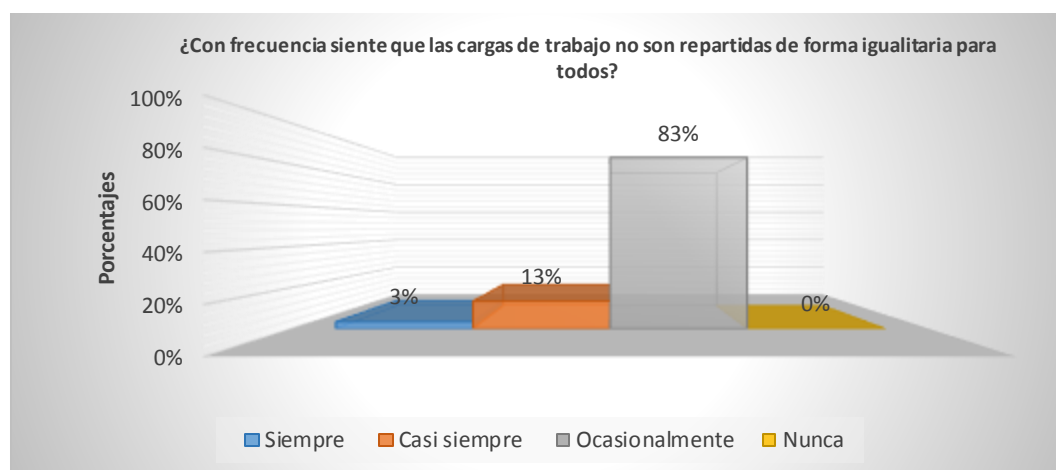


Gráfico N° 10:

Cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos

Interpretación

Más de las tres cuartas partes de encuestados afirmo que la carga de trabajo no es repartida de manera igualitaria. La respuesta de esta pregunta corrobora lo afirmado en la anterior, sobre la organización del trabajo porque la mayoría de personas siente que las cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos, lo que puede ocasionar resentimientos y un mal ambiente de trabajo, llevando a no cumplir eficientemente las funciones encomendadas.

El resto de empleados piensan que la carga de trabajo es repartida desigualitariamente razón por la cual estos empleados se pueden sentir insatisfechos, es por ello que resulta importante analizar cual es el procedimiento que la empresa realiza al momento de repartir la carga de trabajo a sus empleados

Pregunta N° 10: ¿Usted piensa que la empresa imparte normas de seguridad adecuadas para su tarea?

Cuadro N° 11:

La empresa imparte normas de seguridad adecuadas para la tarea

¿Usted piensa que la empresa imparte normas de seguridad adecuadas para su tarea?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	8	27%	27%
Casi siempre	22	73%	100%
Ocasionalmente	0	0%	0%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

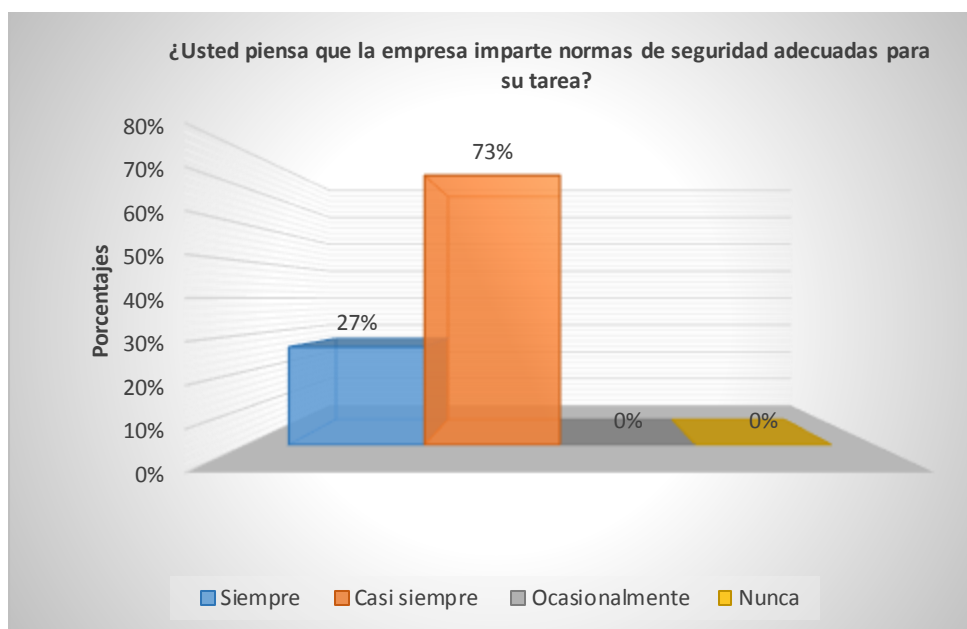


Gráfico N° 11:

La empresa imparte normas de seguridad adecuadas para la tarea

Interpretación

Cerca de las tres cuartas partes de empleados manifiestan que la empresa casi siempre imparte normas de seguridad adecuadas para el trabajo, esta función de la empresa es muy importante porque el trabajador al sentirse seguro en su lugar de trabajo puede aportar de mejor manera para sacar adelante a la empresa y mejorar el desempeño de los trabajadores.

Pregunta N° 11: ¿Considera que las metas alcanzadas por usted reflejan su nivel de rendimientos laboral?

Cuadro N° 12:

Las metas alcanzadas por usted reflejan su rendimiento laboral

¿Considera que las metas alcanzadas por usted reflejan su nivel de rendimientos laboral?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	26	87%	87%
Casi siempre	3	10%	97%
Ocasionalmente	1	3%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

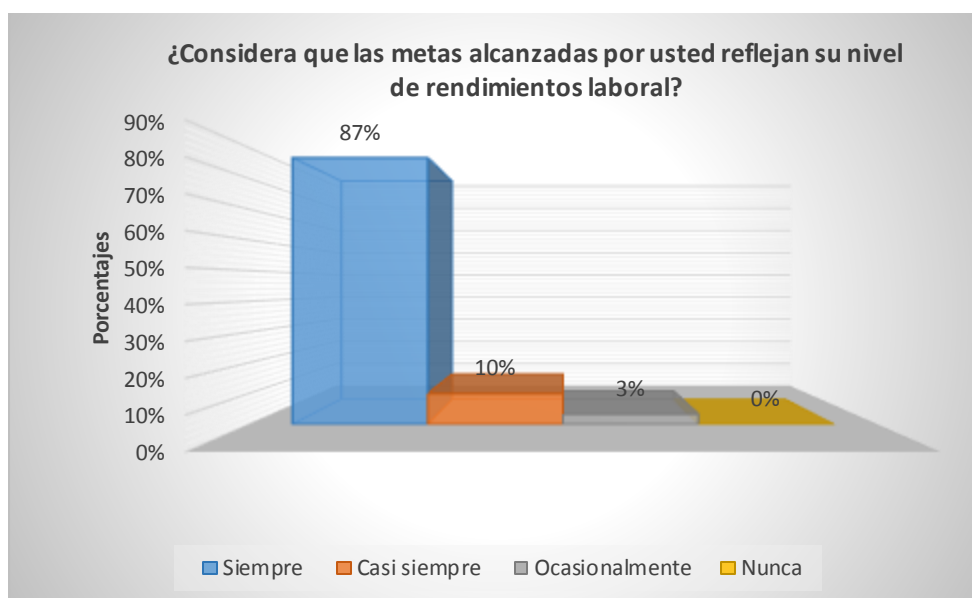


Gráfico N° 12:

Las metas alcanzadas por usted reflejan su rendimiento laboral

Interpretación

Más de las cuatro quintas partes de empleados afirman que las metas que alcanzan reflejan su rendimiento laboral. Esta pregunta sobre las metas alcanzadas por los empleados no concuerda con una anterior, en la que los empleados no están de acuerdo con las responsabilidades impartidas, porque generalmente se rinde más cuando se está conforme con el trabajo encomendado.

El resto de empleados casi siempre u ocasionalmente logran que su rendimiento laboral se vea reflejado por medio de sus metas ya que en ello influye la satisfacción laboral y la productividad.

Pregunta N° 12: ¿Usted recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas?

Cuadro N° 13:

Recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas

¿Usted recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	0	0%	0%
Ocasionalmente	26	87%	87%
Nunca	4	13%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

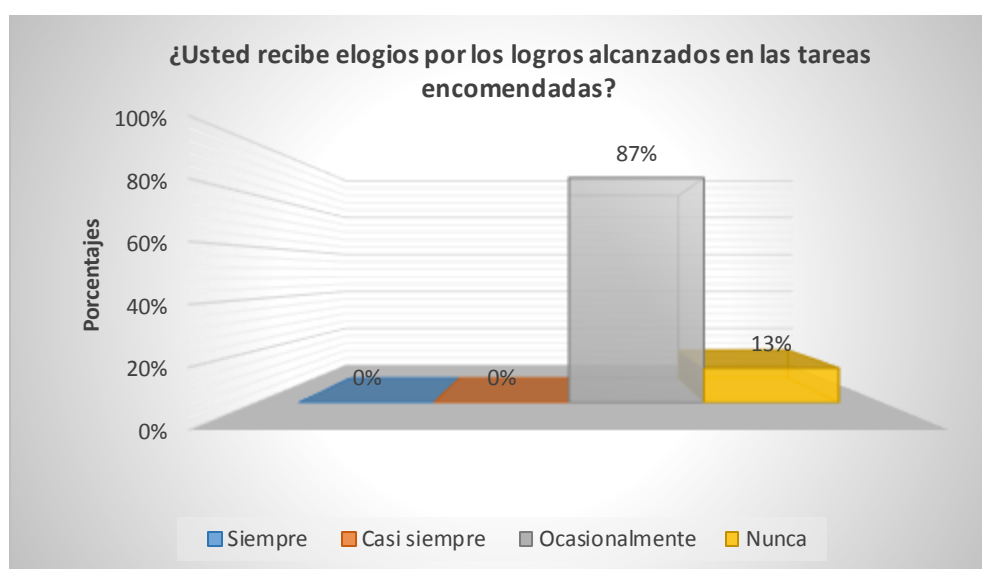


Gráfico N° 13:

Recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas

Interpretación

La mayor parte de empleados afirman que ocasionalmente o nunca reciben elogios por sus logros alcanzados. Elogiar a los empleados en las funciones que tienen, es una forma asertiva de tratarlos, porque se está demostrando el interés por su labor a la vez que se incentiva para que las funciones encomendadas se cumplan responsablemente; es lamentable que la empresa no cumpla con este aspecto vital de su misión.

Esto afecta a los trabajadores ya que un empleado satisfecho rinde mas y se siente mas a gusto con las tareas que desempeña en la empresa haciendo que su trabajo sea mas productivo.

Pregunta N° 13: ¿Usted recibe censuras por aspectos no alcanzados en las tareas encomendadas?

Cuadro N° 14:

Recibe censuras por aspectos no alcanzados en tareas encomendadas

¿Usted recibe censuras por aspectos no alcanzados en las tareas encomendadas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	1	3%	3%
Ocasionalmente	27	90%	93%
Nunca	2	7%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

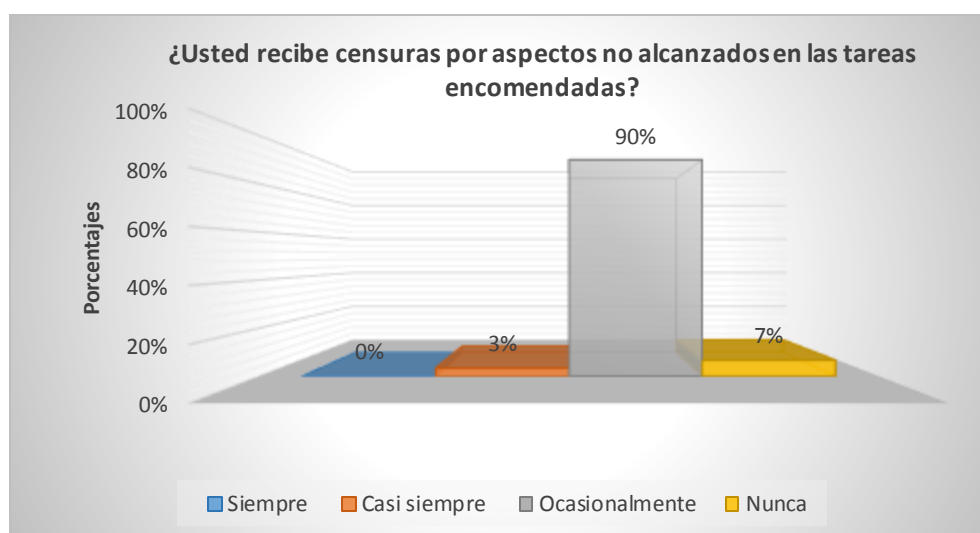


Gráfico N° 14:

Recibe censuras por aspectos no alcanzados en tareas encomendadas

Interpretación

Casi el total de empleados afirmó que ocasionalmente recibe censuras por aspectos no alcanzados en las tareas que se les encomienda. En cierta forma es aceptable que ocasionalmente se reciba censuras por aspectos no alcanzados en las tareas encomendadas, pero también es importante que de manera cortés y con respeto se comente sobre el rendimiento que no es adecuado en las tareas que no han realizado en forma efectiva, para así tener una retroalimentación y evitar cometer las mismas acciones a futuro.

Pregunta N° 14: ¿Su trabajo lo mira como atrayente, creativo, sin presiones excesivas?

Cuadro N° 15:

Trabajo atrayente, creativo, sin presiones excesivas

¿Su trabajo lo mira como atrayente, creativo, sin presiones excesivas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	2	7%	7%
Casi siempre	18	60%	67%
Ocasionalmente	7	23%	90%
Nunca	3	10%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

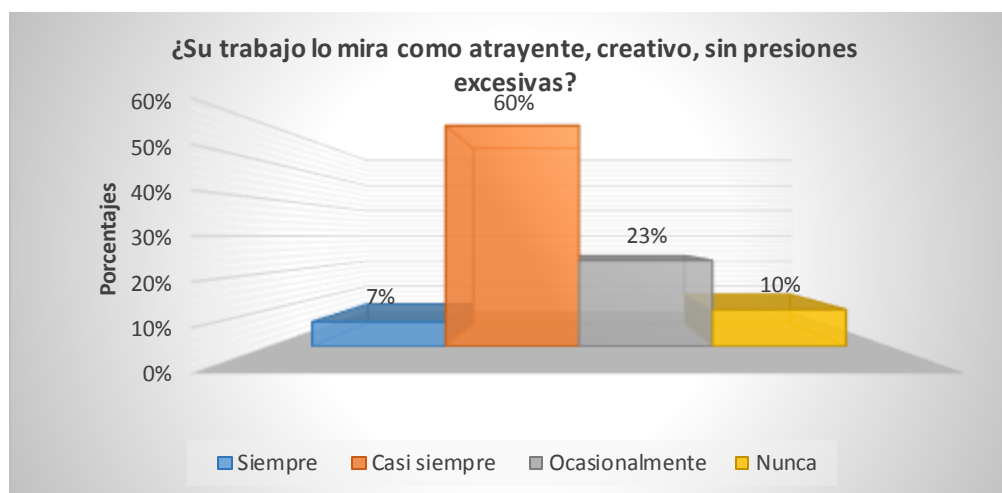


Gráfico N° 15:

Trabajo atrayente, creativo, sin presiones excesivas

Interpretación

Más de la mitad de encuestados afirman que casi siempre su trabajo es atrayente, pero contrasta con las respuestas de unas preguntas anteriores donde afirman que su trabajo es monótono, y en ciertas ocasiones con presión, es decir hay una contradicción de criterios por parte de los trabajadores, ya que expresan características buenas de su trabajo, pero a la vez sienten que este es repetitivo.

Pero sin embargo existe un alto porcentaje de empleados que afirman que ocasionalmente o nunca su trabajo es atrayente y ello se debe al desarrollo de actividades monótonas o a la falta de incentivos que la empresa brinda.

Pregunta N° 15: ¿El cumplimiento de las tareas demuestra que usted tiene un rendimiento laboral positivo?

Cuadro N° 16:

El cumplimiento de tareas demuestra un rendimiento laboral positivo

¿El cumplimiento de las tareas demuestra que usted tiene un rendimiento laboral positivo?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	6	20%	20%
Casi siempre	19	63%	83%
Ocasionalmente	5	17%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

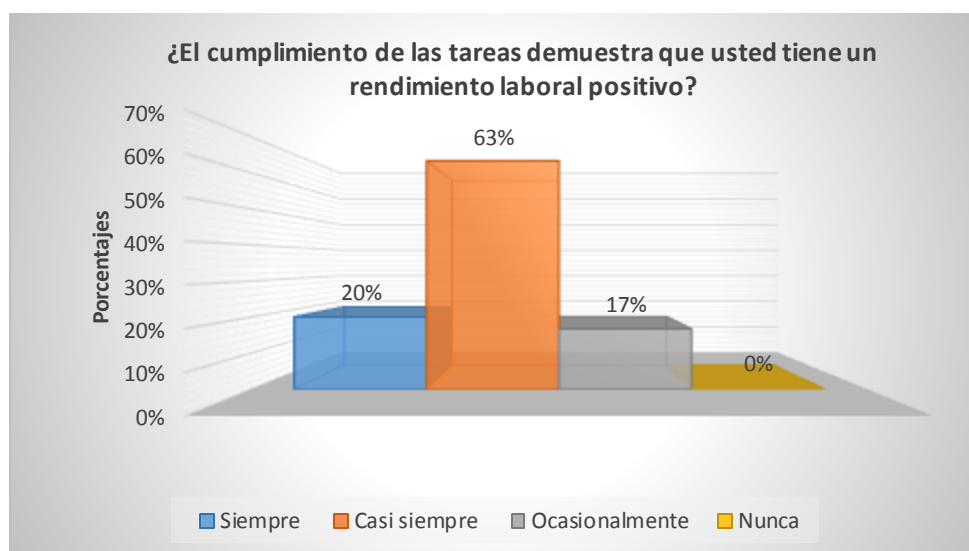


Gráfico N° 16:

El cumplimiento de tareas demuestra un rendimiento laboral positivo

Interpretación

Más de las tres quintas partes de empleados afirman que casi siempre el cumplimiento de sus tareas demuestra que tienen un rendimiento laboral positivo, este aspecto es eficaz porque garantiza que el rendimiento que tienen los trabajadores repercute positivamente en su desempeño y en el de la empresa.

Sin embargo, existe un porcentaje considerable de empleados afirman que ocasionalmente el cumplimiento de sus tareas refleja su rendimiento laboral, y esto se relaciona al puesto de trabajo inadecuado o a la mala repartición de tareas, lo mismo que ocasiona empleados que no puedan rendir adecuadamente al momento de hacer su trabajo.

Pregunta N° 16: ¿Está satisfecho con las remuneraciones, primas, horas extra?

Cuadro N° 17:

Satisfacción con las remuneraciones, primas, horas extra.

¿Está satisfecho con las remuneraciones, primas, horas extra?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	2	7%	7%
Casi siempre	27	90%	97%
Ocasionalmente	1	3%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

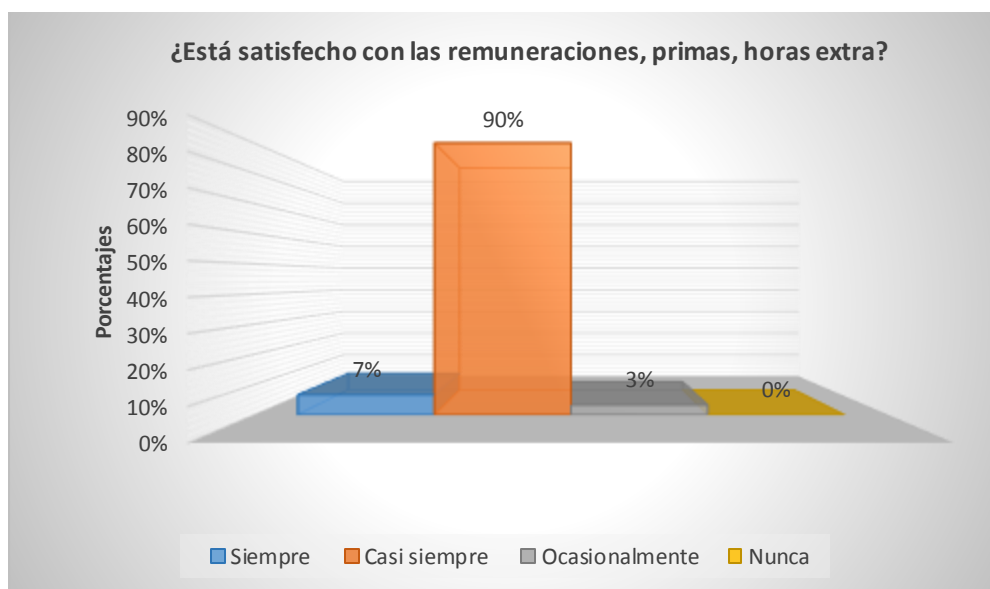


Gráfico N° 17:

Satisfacción con las remuneraciones, primas, horas extra

Interpretación

El aspecto más representativo para un trabajador y una fuente de satisfacción es el relacionado con el pago de su remuneración, que sirve como aliciente para desarrollar de forma efectiva su labor diariamente; este es un elemento positivo que tiene la empresa para beneficiar a sus empleados, y en la encuesta realizada esto se reflejó ya que la mayor parte de empleados afirmó que siempre o casi siempre se sienten satisfechos con las remuneraciones que reciben en el trabajo.

Es importante considerar que hay un pequeño porcentaje de empleados que ocasionalmente se sienten satisfechos con las remuneraciones que la empresa les brinda haciendo que estos no se sientan conformes ya que ellos aportan lo que más pueden a la empresa, pero no reciben ni un incentivo de esta.

Pregunta N° 17: ¿Está de acuerdo con las relaciones con sus superiores?

Cuadro N° 18:
Las relaciones con sus superiores

¿Está de acuerdo con las relaciones con sus superiores?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	15	50%	50%
Casi siempre	8	27%	77%
Ocasionalmente	4	13%	90%
Nunca	3	10%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

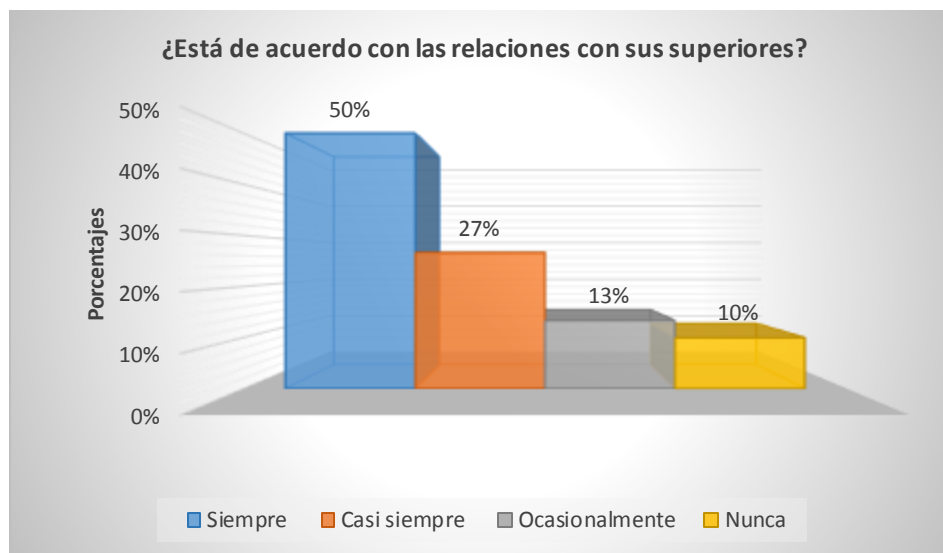


Gráfico N° 18:
Las relaciones con sus superiores

Interpretación

Al sumar el porcentaje de siempre y casi siempre, se analiza que más de las tres cuartas partes de empleados está de acuerdo con la relación con sus superiores, pero no contrasta con una pregunta anterior porque la mitad de empleados ocasionalmente sienten satisfacción hacia los jefes. Por eso siempre en bueno mantener una relación asertiva entre los dos estamentos de una empresa, empleados y empleadores.

Casi el un cuarto de empleados siente que ocasionalmente o nunca están de acuerdo de las relaciones que tienen con sus compañeros y esto afecta el clima laboral que existe en la empresa ya que hace que el trabajo no sea realizado eficientemente.

Pregunta N° 18: ¿La iluminación existente en su lugar de trabajo es la adecuada para las labores que desempeña?

Cuadro N° 19:

La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada

¿La iluminación existente en su lugar de trabajo es la adecuada para las labores que desempeña?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	28	93%	93%
Casi siempre	2	7%	100%
Ocasionalmente	0	0%	0%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

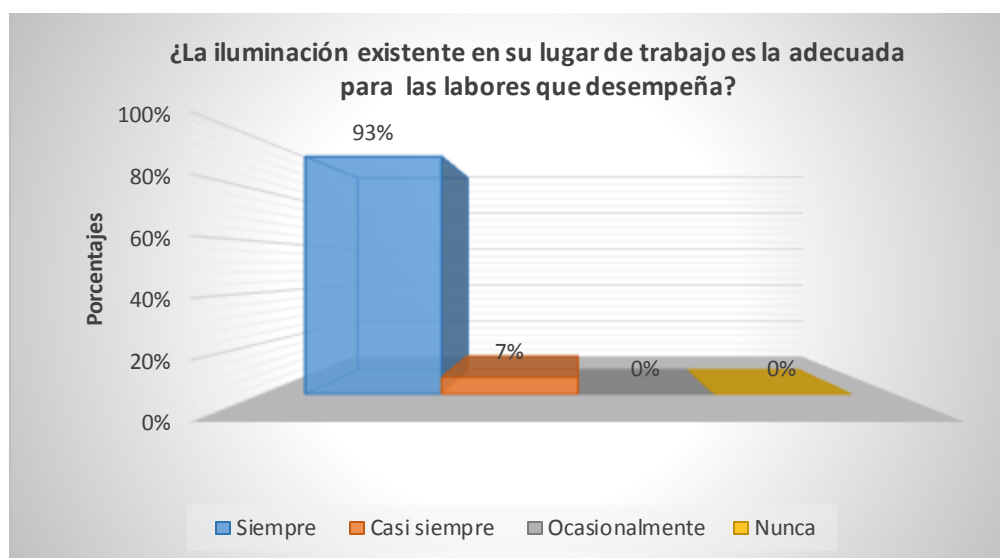


Gráfico N° 19:

La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada

Interpretación

El mantener un ambiente físico confortable y con buena iluminación es relajante y puede garantizar un desempeño eficiente por parte de los empleados que se sienten cómodos en su lugar de trabajo; esta consideración es positiva por parte de la empresa, para dotar de un lugar adecuado para su personal ya que la mayor parte de los empleados así lo afirman.

Sin embargo, existe un pequeño porcentaje de empleados que afirmaron que casi siempre hay iluminación adecuada y por ello sería bueno que se implemente lugares rotativos de trabajo para que así todos los empleados se sientan a gusto en sus puestos de trabajo.

Pregunta N° 19: ¿Considera que sus problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos?

Cuadro N° 20:

Los problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos

¿Considera que sus problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	1	3%	3%
Casi siempre	5	17%	20%
Ocasionalmente	9	30%	50%
Nunca	15	50%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

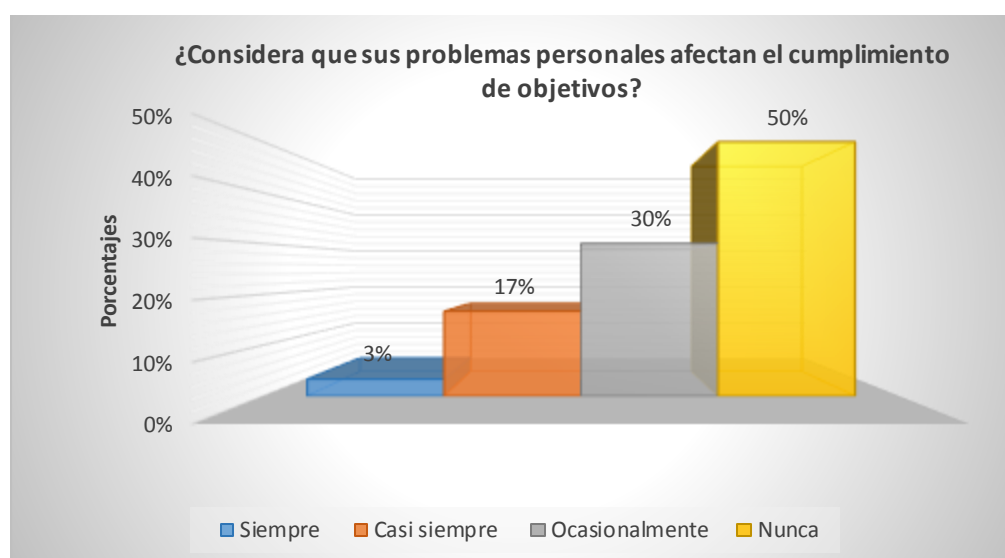


Gráfico N° 20:

Los problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos

Interpretación

Más de las tres cuartas partes de empleados afirman que los problemas personales no repercuten en su trabajo. Esto resulta ser relevante ya que la mayoría de los empleados considera que ocasionalmente y nunca, los problemas personales no afectan el cumplimiento de los objetivos de su trabajo, es efectivo dejar los problemas en la puerta para trabajar eficientemente.

Pero un porcentaje considerable de empleados sienten que casi siempre o siempre los problemas personales afectan el cumplimiento de los objetivos y es por ello que es importante que se motive a los trabajadores para que estos puedan separar su vida personal de la laboral.

Pregunta N° 20: ¿Usted siente que su trabajo es estimulante y se siente muy bien?

Cuadro N° 21:
Su trabajo es estimulante y se siente muy bien

¿Usted siente que su trabajo es estimulante y se siente muy bien?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	6	20%	20%
Casi siempre	9	30%	50%
Ocasionalmente	15	50%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

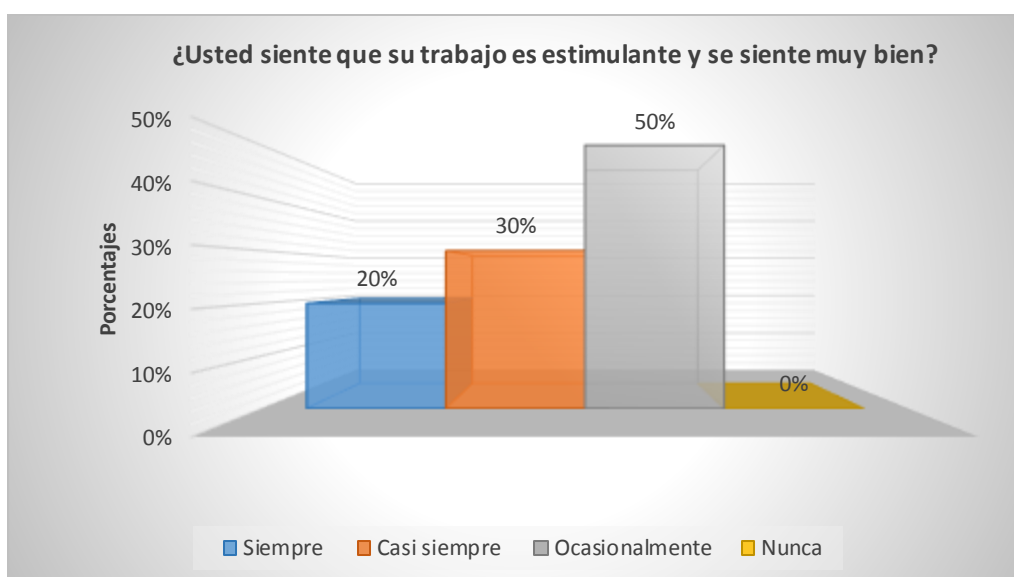


Gráfico N° 21:
Su trabajo es estimulante y se siente muy bien

Interpretación

Al analizar esta pregunta, la mitad de los empleados afirman que su trabajo es ocasionalmente estimulante y se siente bien, pero así mismo contrasta con una pregunta anterior en la que el 67 % indicaba que ocasionalmente su trabajo es atrayente; es decir se vuelve a presentar una contradicción entre los criterios emitidos por los trabajadores.

De esta pregunta es importante analizar las razones por las cuales los empleados piensan que su trabajo es estimulante ya que esto puede ser causado por varios factores como lo son una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre otros.

Pregunta N° 21: ¿Está conforme con su rendimiento laboral?

Cuadro N° 22:
Conforme con su rendimiento laboral

¿Está conforme con su rendimiento laboral?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	16	53%	53%
Casi siempre	12	40%	93%
Ocasionalmente	2	7%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

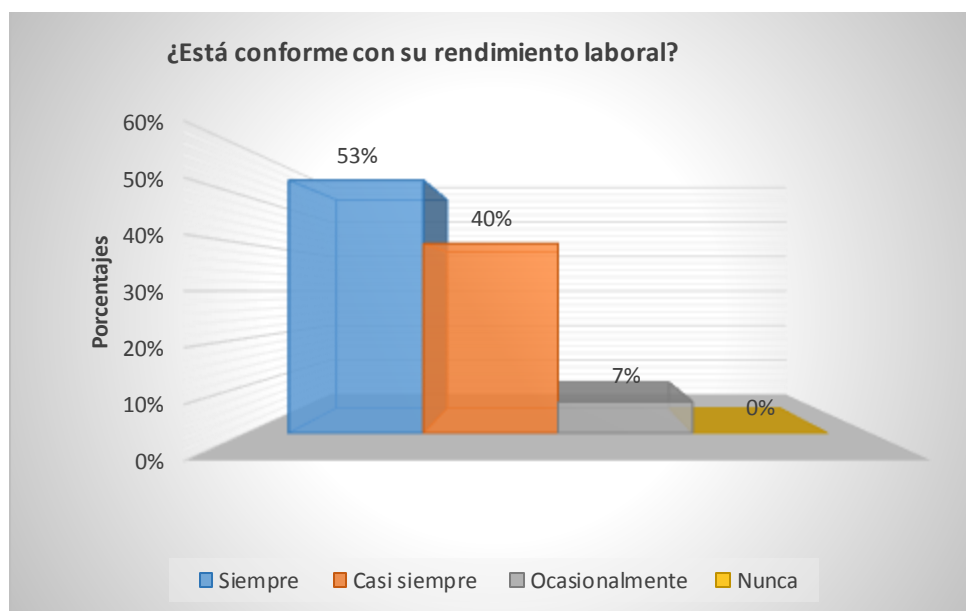


Gráfico N° 22:
Conforme con su rendimiento laboral

Interpretación

Tanto en esta pregunta el 93 % de empleados, como en una pregunta anterior donde el 83 % de ellos están conformes con su rendimiento laboral, esto viene a corroborar el criterio que tienen los trabajadores sobre su desempeño profesional dentro de la empresa.

Pero es importante analizar ese porcentaje de trabajadores que sienten que ocasionalmente se sienten conformes con su rendimiento laboral ya que esto puede afectar al resto de empleados o a su vez insatisfacción en estos y en su desempeño laboral.

Pregunta N° 22: ¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones?

Cuadro N° 23:

El trabajo le ofrece hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones

¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	7	23%	23%
Casi siempre	19	63%	87%
Ocasionalmente	4	13%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

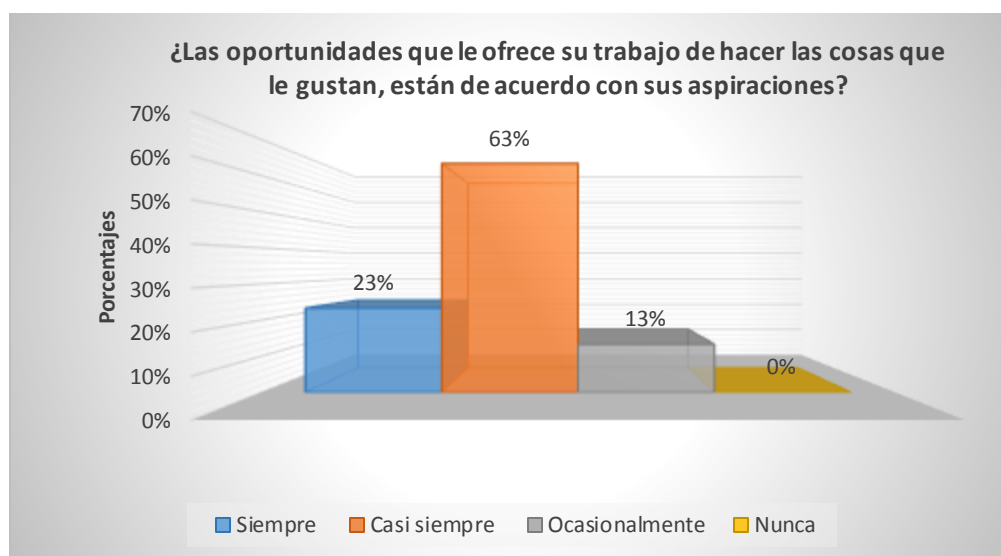


Gráfico N° 23:

El trabajo le ofrece hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones

Interpretación

Más de la mitad de empleados afirmó que casi siempre hay cosas que le gusta hacer en el trabajo. Es confortante para el empleado realizar las cosas que le gustan y que éstas sean de acuerdo con sus aspiraciones, además demuestra la confianza que la empresa brinda y tiene con los empleados que cumplen satisfactoriamente su labor.

Aunque, es importante considerar que hay empleados que no responden a los cuestionarios con la verdad por temor a represalias y por ello es recomendable usar el método de la asesoría no directiva para el manejo de un empleado individual que se encuentra a disgusto respecto a alguna cosa.

Pregunta N° 23: ¿El ritmo de trabajo a que está sometido permite el rendimiento laboral deseado?

Cuadro N° 24:

El ritmo de trabajo permite el rendimiento laboral deseado

¿El ritmo de trabajo a que está sometido permite el rendimiento laboral deseado?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0%	0%
Casi siempre	2	7%	7%
Ocasionalmente	6	20%	27%
Nunca	22	73%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

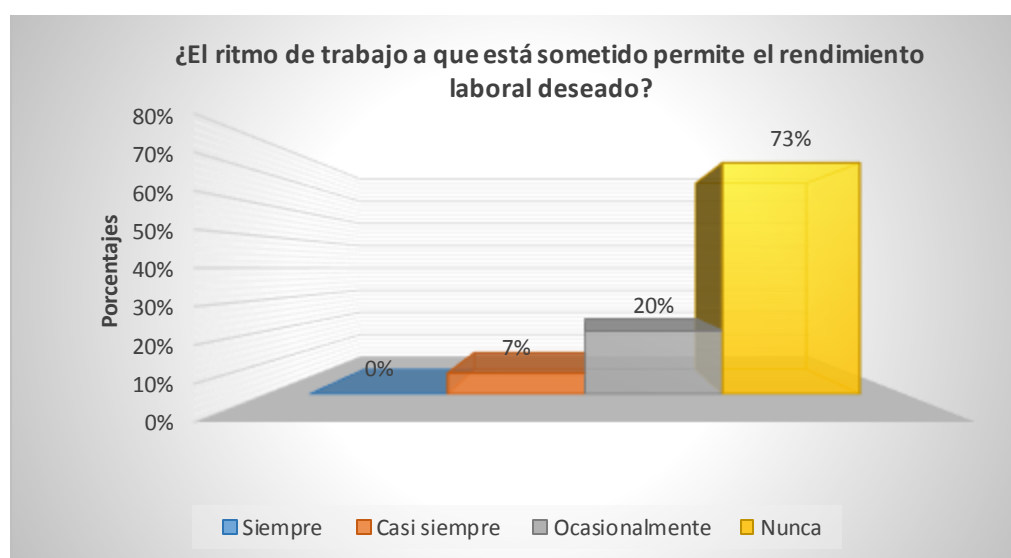


Gráfico N° 24:

El ritmo de trabajo permite el rendimiento laboral deseado

Interpretación

Al analizar esta información estadística se infiere que el ritmo de trabajo a los que están sometidos los empleados, cerca de las tres cuartas partes indica que nunca tienen un rendimiento deseado, corroborando con casi la mitad de empleados de otra pregunta relacionada con la presión que sienten para que cumplan con los horarios de trabajo.

Esto se debe a las condiciones de trabajo y es por ello que es importante analizar todos aquellos factores que están afectando este aspecto de los empleados ya que ellos necesitan que el ambiente laboral sea adecuado para mejorar su productividad.

Pregunta N° 24: ¿La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos?

Cuadro N° 25:

La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos

¿La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	5	17%	17%
Casi siempre	19	63%	80%
Ocasionalmente	5	17%	97%
Nunca	1	3%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

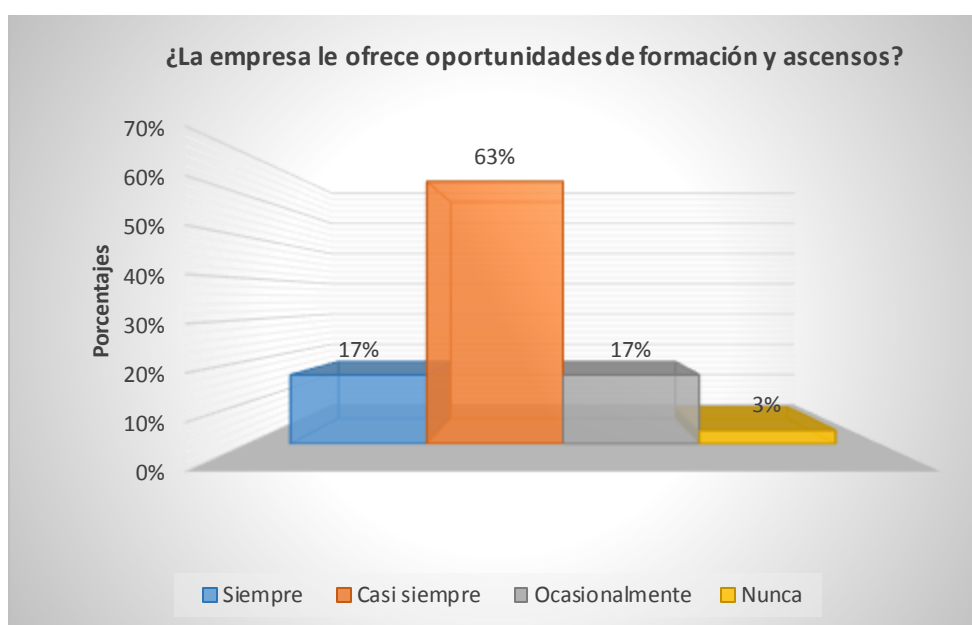


Gráfico N° 25:

La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos

Interpretación

Uno de los objetivos que tiene una empresa según la ley, es la de brindar oportunidades de formación y capacitación a sus empleados. Este aspecto positivo si se cumple, según lo que expresan más de la mitad de los trabajadores de la empresa, lo cual puede redundar en beneficio de la misma. Sin embargo, existe un porcentaje alto de empleados que afirma que se cumplen ocasionalmente o nunca lo que afecta directamente ya que los incentivos hacen que los empleados rindan mas ya que esperan recibir mas por sus aptitudes y por su esfuerzo laboral.

Pregunta N° 25: ¿Considera que la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en la empresa, estimula el compromiso de hacer bien las actividades a usted encomendadas?

Cuadro N° 26:

La "igualdad" y "justicia" en el trato estimula el compromiso de hacer bien las actividades

¿Considera que la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en la empresa, estimula el compromiso de hacer bien las actividades a usted encomendadas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	18	60%	60%
Casi siempre	11	37%	97%
Ocasionalmente	1	3%	100%
Nunca	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

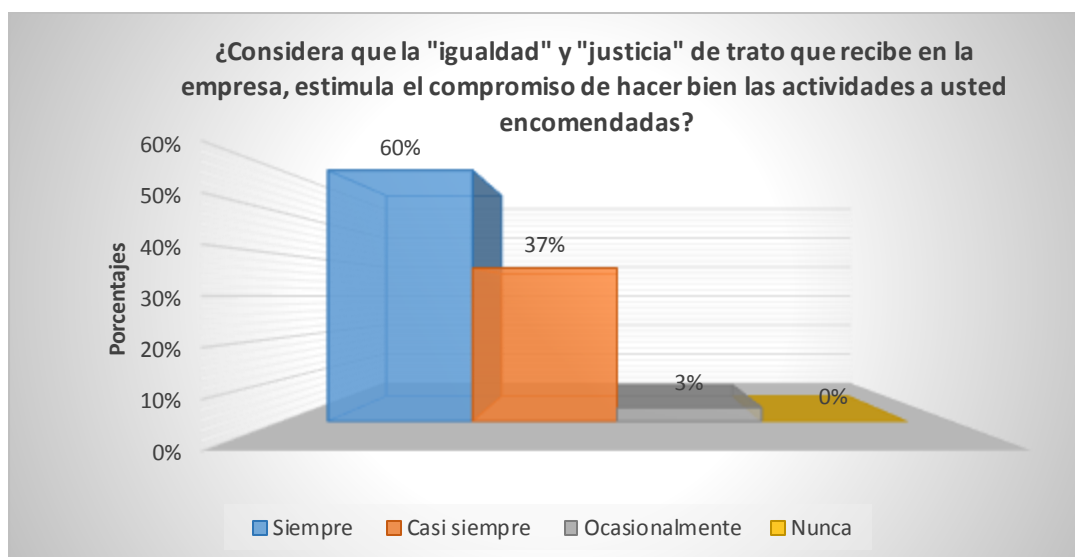


Gráfico N° 26 :

La "igualdad" y "justicia" en el trato estimula el compromiso de hacer bien las actividades

Interpretación:

Al analizar la pregunta, se desprende que la empresa brinda las oportunidades a todos por igual, estimulando de esta manera a los trabajadores para que se comprometan a realizar las actividades encomendadas con mucha entrega y empeño. Esto se corrobora al considerar que la mayor parte de empleados afirmó que casi siempre o siempre hay igualdad y justicia en el trato que recibe en la empresa.

RENDIMIENTO LABORAL

Pregunta N° 1: ¿Termina su trabajo oportunamente?

Cuadro N° 27:
Termina el trabajo a tiempo

Termina su trabajo oportunamente			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	4	13%	13%
Eficiente	8	27%	40%
Necesita mejorar	18	60%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

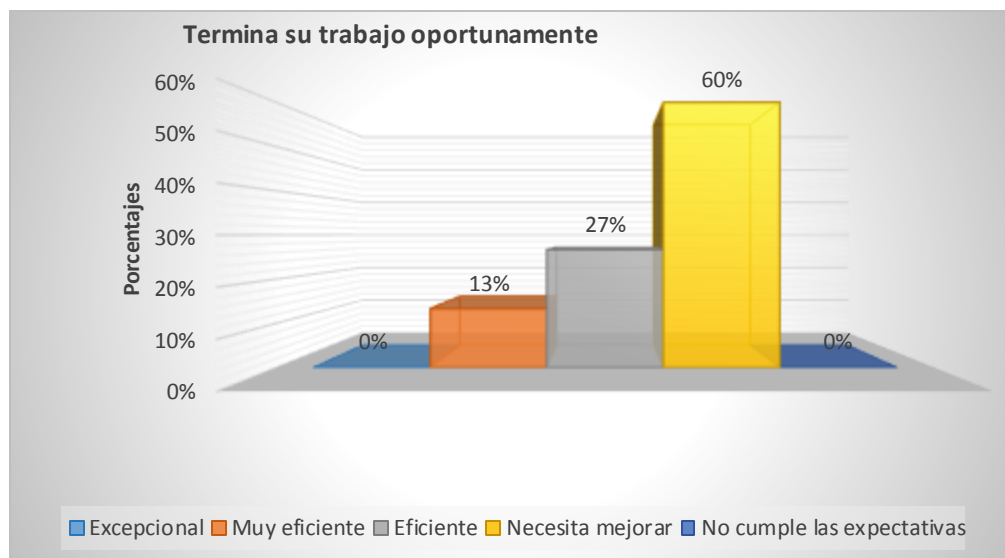


Gráfico N° 27 :
Termina el trabajo a tiempo

Interpretación

Más de la mitad de empleados afirma que necesita mejorar para terminar su trabajo oportunamente. Este resultado es una evidencia de que el trabajo no se ubica en los dos extremos: excepcional y no cumple las expectativas, es decir, se ubica como una institución donde su personal debe mejorar para su beneficio personal y por ende de beneficio de la empresa.

Esto se relaciona directamente con las aptitudes de los trabajadores y como se reparte el trabajo en la empresa y es por ello que es importante ubicar a los empleados en puestos en los cuales se desempeñen más eficiente y eficazmente.

Pregunta N° 2: ¿Cumple con las tareas que se le encomienda?

Cuadro N° 28:
Cumple con las tareas

Cumple con las tareas que se le encomienda			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	5	17%	17%
Eficiente	12	40%	57%
Necesita mejorar	13	43%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López



Gráfico N° 28 :
Cumple con las tareas

Interpretación

Con estos resultados un porcentaje muy significativo, cercano a la mitad de los encuestados, deben mejorar en el cumplimiento de las tareas a ellos asignadas. El porcentaje mayor a la mitad que se muestra más optimista posiblemente se deba al tipo de tareas que deben cumplir.

Razón por la cual es importante que en la empresa se haga una repartición mas equitativa de trabajo para que los empleados puedan cumplir adecuadamente con las tareas que a ellos les asignan.

Pregunta N° 3: ¿Cumple con los objetivos planteados mensualmente?

Cuadro N° 29:

Cumple con los objetivos planteados

Cumple con los objetivos mensuales planteados			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	8	27%	27%
Eficiente	13	43%	70%
Necesita mejorar	9	30%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

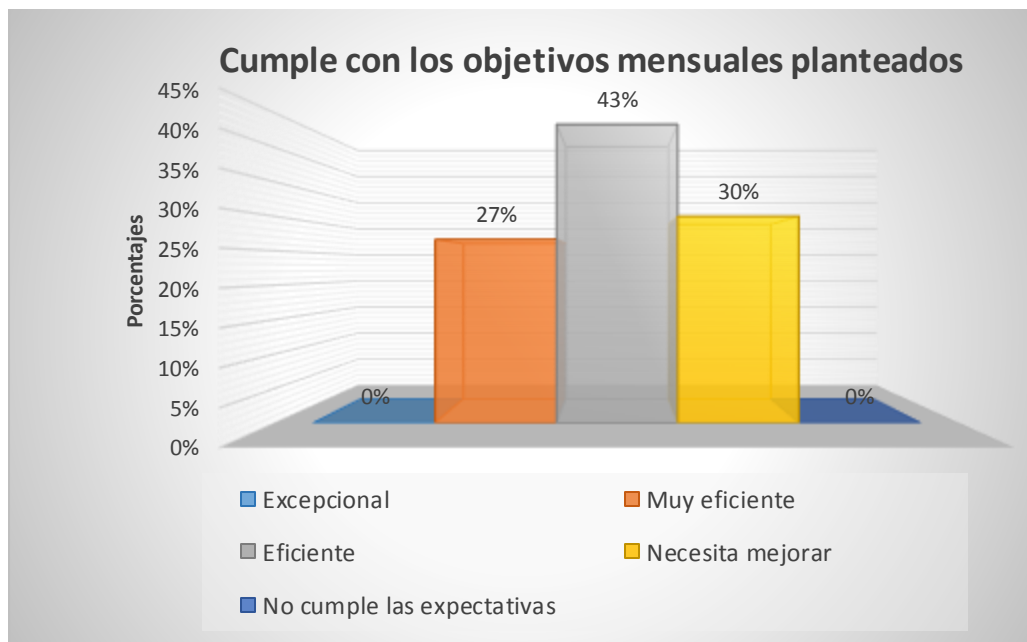


Gráfico N° 29 :

Cumple con los objetivos planteados

Interpretación:

En esta pregunta es superior el porcentaje por medio del cual expresan su satisfacción por el cumplimiento de los objetivos propuestos mensualmente; sin embargo, no se puede dejar de lado ese porcentaje que necesita mejorar para cumplir con los objetivos en forma puntual y en términos de satisfacción, esto se debe a que hay varias formas en las cuales se puede apreciar la insatisfacción de los empleados y uno de ellos puede ser el abandono o la negligencia al momento de realizar sus tareas laborales.

Pregunta N° 4: ¿Hace uso racional de los recursos?

Cuadro N° 30:
Usa los recursos necesarios

Hace uso racional de los recursos			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	2	7%	7%
Eficiente	18	60%	67%
Necesita mejorar	10	33%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López



Gráfico N° 30 :
Usa los recursos necesarios

Interpretación:

Más de la mitad de empleados afirma que hacen usan adecuadamente los recursos. Son resultados que evidencian que una gran mayoría hacen un uso racional de los recursos; lo racional debe referirse a la cantidad y a la calidad de empleo de los recursos inherentes al cumplimiento de sus tareas.

Es importante considerar a los empleados que no hace un uso eficiente de los recursos ya que estos son importantes para la empresa y es necesario que estos sean utilizados adecuadamente para mejorar los procesos que se desarrollan en la empresa.

Pregunta N° 5: ¿Requiere de supervisión frecuente para el cumplimiento de sus tareas?

Cuadro N° 31:

Trabaja mejor cuando lo supervisan

No Requiere de supervisión frecuente			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	3	10%	10%
Eficiente	16	53%	63%
Necesita mejorar	11	37%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

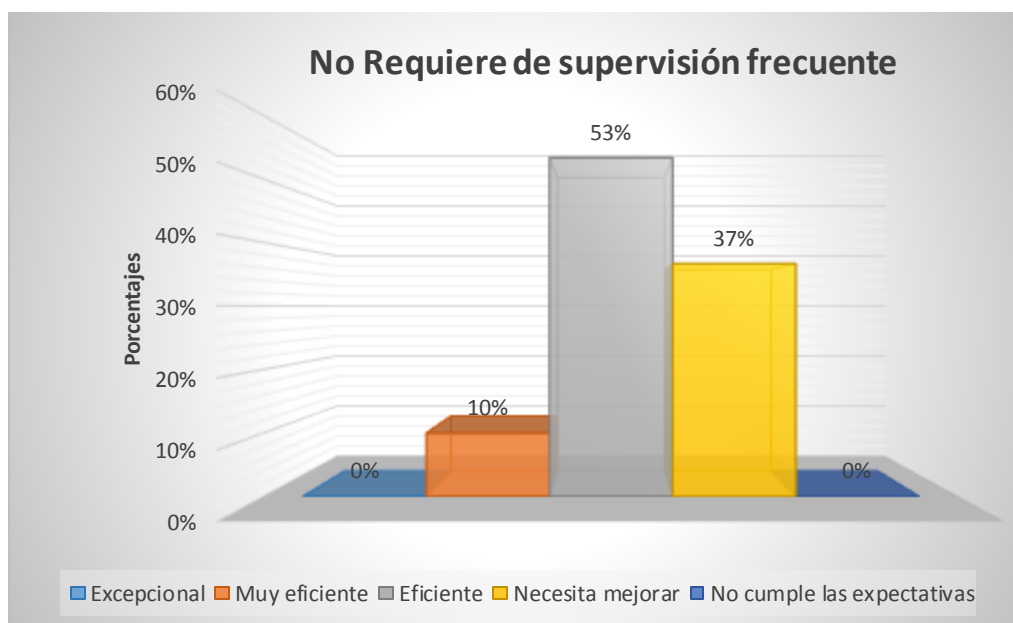


Gráfico N° 31 :

Trabaja mejor cuando lo supervisan

Interpretación:

La mayor parte de encuestados afirman que son eficientes al momento de desempeñar sus tareas y por ello no requieren de supervisión frecuente. Este es un indicador de su convencimiento para cumplir con responsabilidad y eficiencia lo que les asignan en el ámbito laboral.

Sin embargo, una gran parte de empleados necesitan mejorar y esto se debe a que cuando las personas ven a un jefe o a una figura de autoridad se desempeñan de mejor manera para satisfacer a su superior y es por ello que la empresa necesita que el jefe preste más atención a los empleados para que estos sientan que tienen un superior.

Pregunta N° 6: ¿Se muestra profesional en el trabajo?

Cuadro N° 32:

Su trabajo es echo con profesionalidad

Se muestra profesional en el trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	3	10%	10%
Muy eficiente	7	23%	33%
Eficiente	9	30%	63%
Necesita mejorar	11	37%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

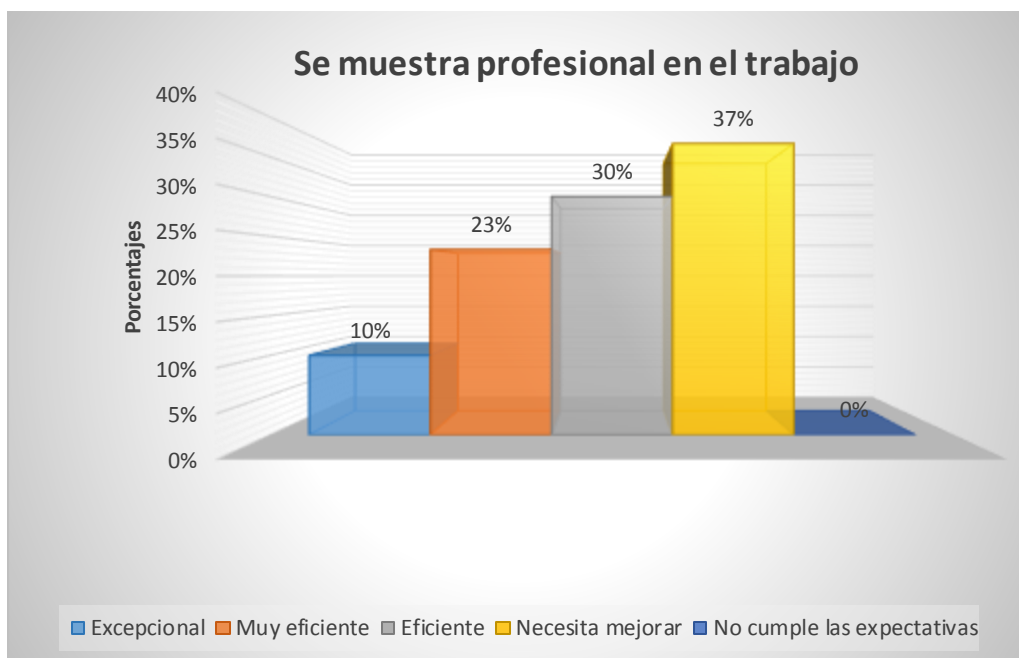


Gráfico N° 32 :
Su trabajo es echo con profesionalidad

Interpretación:

Al analizar la la pregunta relacionada con el desarrollo de un trabajo profesional se tiene que gran parte de empleados consideran que necesitan mejorar y otros consideran que realizan un trabajo tan solo eficiente. Es destacable que en la primera pregunta en que los encuestados seleccionan la opción de excepcional, ese pequeño grupo debe ser estimulado positivamente; sin embargo, un porcentaje mayoritario, no llega a la mitad de los encuestados que necesita mejorar.

Pregunta N° 7: ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato con los demás?

Cuadro N° 33:

Es amable en su trato con los demás

Se muestra respetuoso y amable en el trato con los demás			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	18	60%	60%
Muy eficiente	10	33%	93%
Eficiente	2	7%	100%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

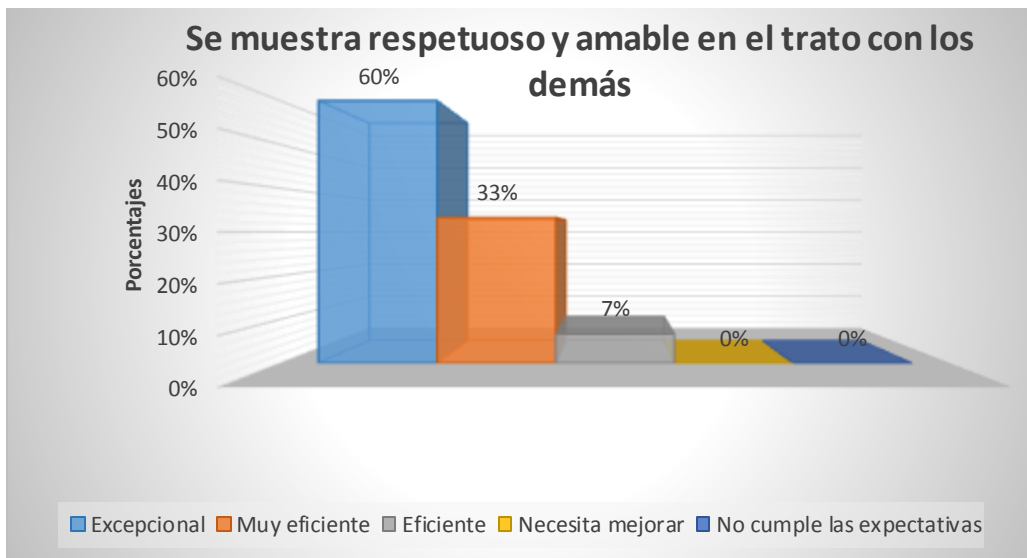


Gráfico N° 33 :
Es amable en su trato con los demás

Interpretación:

Los resultados son la evidencia que una gran mayoría del personal es respetuoso y amable en el trato con los demás. Es un asunto muy importante para el clima institucional, facilita el intercambio de ideas y propuestas para la marcha de la empresa. Pero sin embargo existe un porcentaje alto de empleados que no lo hacen eficientemente haciendo necesario que en la empresa se hagan programas en los cuales se incentive el trato respetuoso y amable hacia los compañeros de trabajo para generar un clima de trabajo agradable en el cual todos se sientan a gusto.

Pregunta N° 8 ¿Se muestra cortés con los clientes internos y externos de la compañía?

Cuadro N° 34:
Es cortes con los clientes

Se muestra cortés con los clientes internos y externos de la compañía			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	19	63%	63%
Muy eficiente	8	27%	90%
Eficiente	3	10%	100%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

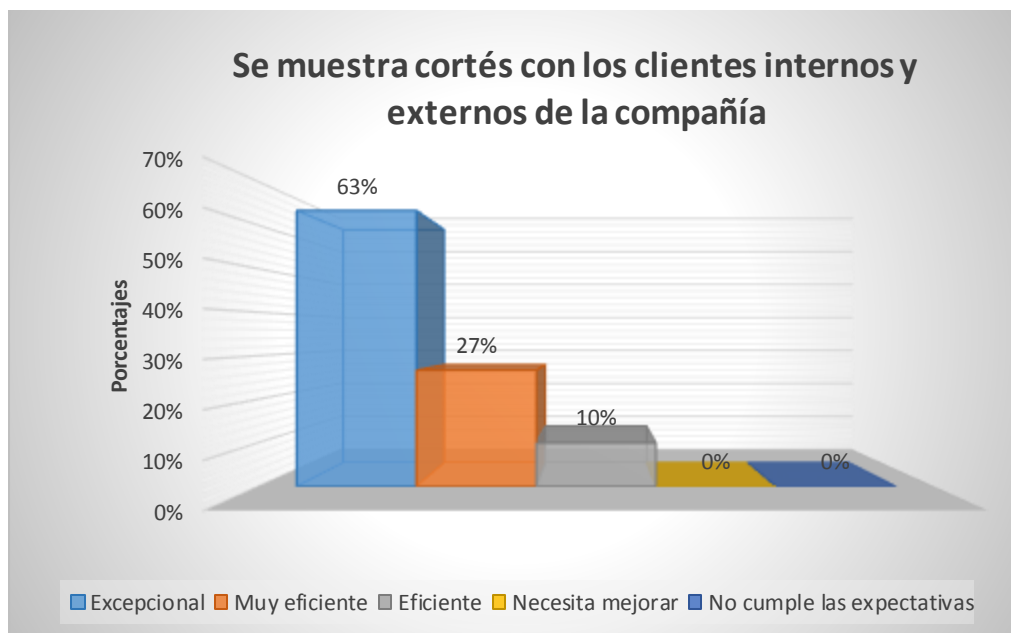


Gráfico N° 34 :
Es cortes con los clientes

Interpretación:

Cerca de las tres cuartas partes de empleados afirman que dan un trato cortés a los clientes de la empresa. Es un asunto muy meritorio que el personal de la Compañía se muestre muy cortés en el trato hacia los clientes internos y externos de la misma, favorece totalmente en favor de la imagen institucional, haciendo que la empresa tenga una imagen buena ante sus clientes.

Sin embargo, aquellos empleados que no lo hacen eficientemente necesitan capacitaciones para que se les capacite en un trato adecuado para los clientes haciendo que la empresa mejore su imagen y obtenga un mayor beneficio.

Pregunta N° 9: ¿Brinda una adecuada orientación a los clientes?

Cuadro N° 35:

Orienta adecuadamente a los clientes

Brinda una adecuada orientación a los clientes			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	12	40%	40%
Muy eficiente	13	43%	83%
Eficiente	5	17%	100%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

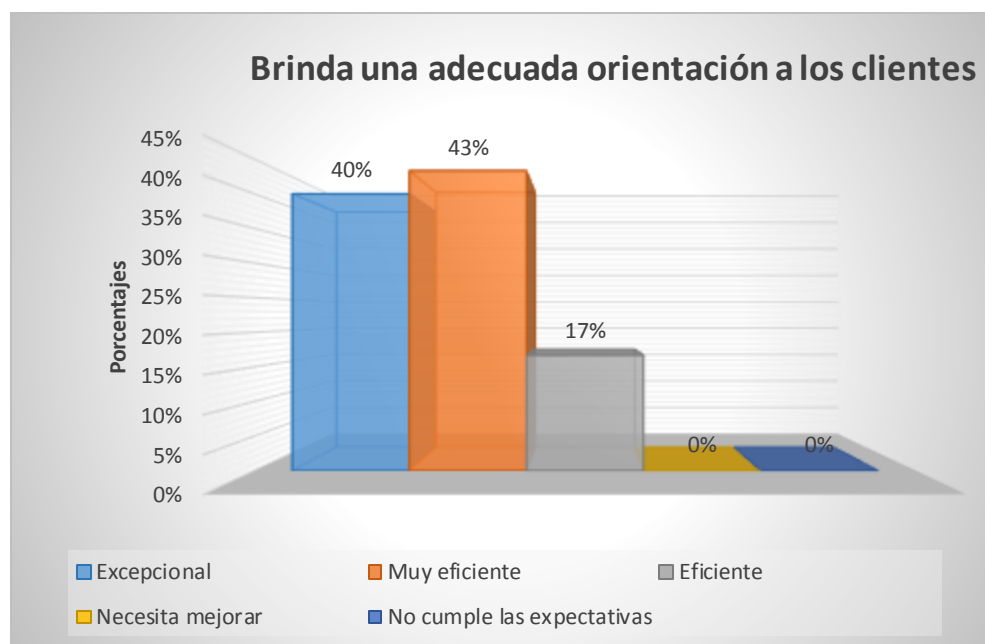


Gráfico N° 35 :

Orienta adecuadamente a los clientes

Interpretación:

Una adecuada orientación a los clientes es dada en forma excepcional según el criterio de la persona evaluadora cerca de la mitad de empleados lo realiza en forma muy eficiente. Es una realidad que debe ser estimulada permanentemente por los directivos de la Compañía para general satisfacción en su personal, es un gran factor a su favor, y que en la mayoría de instituciones públicas o privadas no se puede observar por lo que hay un malestar en sus usuarios.

Pregunta N° 10: ¿Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo?

Cuadro N° 36:
Evita conflictos

Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	5	17%	17%
Muy eficiente	23	77%	93%
Eficiente	2	7%	100%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

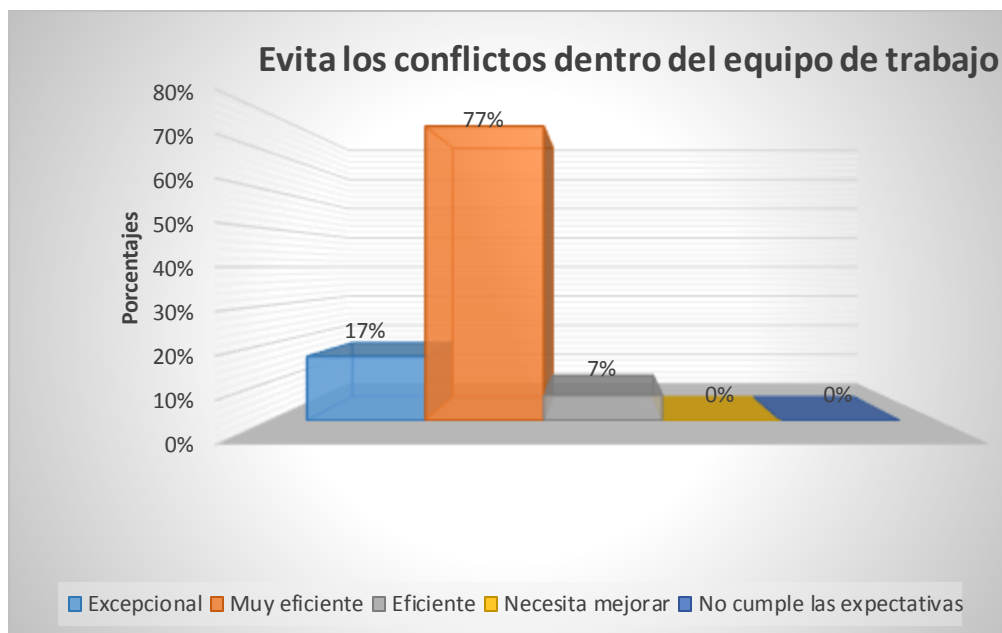


Gráfico N° 36 :
Evita conflictos

Interpretación:

Más de las tres cuartas partes de empleados evita conflictos laborales de una manera muy eficiente. Es una buena realidad para continuar con el trabajo en equipo. El grupo trata de resolver en su interior los problemas que quizás aparezcan en este sentido. No deberían perder estos esfuerzos en aras de conservar un clima emocional positivo.

Los conflictos en un entorno laboral afectan el desempeño de los empleados y es por ello que es importante que se genere un ambiente adecuado y se evite que surjan conflictos entre empleados.

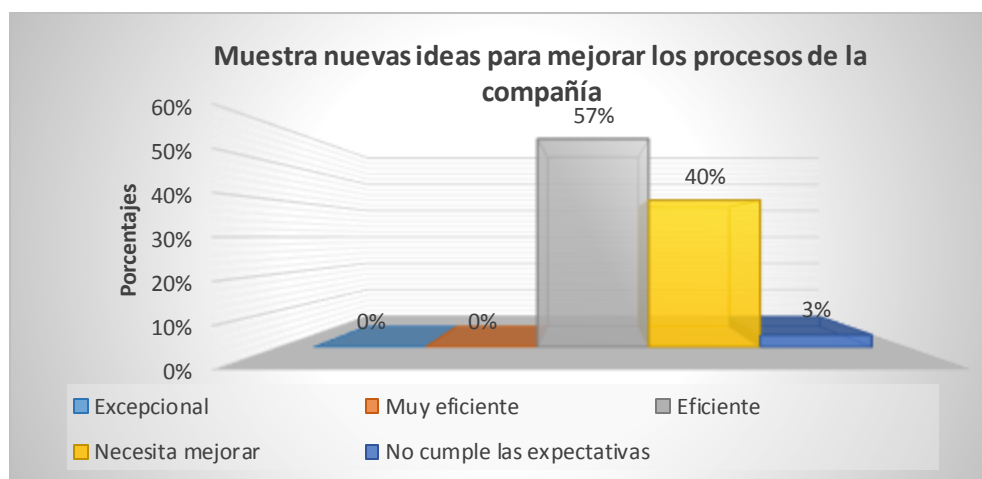
Pregunta N° 11: ¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos de la compañía?

Cuadro N° 37:

Da ideas para mejorar los procesos realizados en la empresa

Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos de la compañía			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	0	0%	0%
Eficiente	17	57%	57%
Necesita mejorar	12	40%	97%
No cumple las expectativas	1	3%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López



Interpretación:

Más de la mitad de empleados afirmaron que muestran ideas en los procesos que realiza la empresa de una manera eficiente. Es una evidencia muy decidora que el personal no muestra preparación para aportar con ideas innovadoras para el mejoramiento empresarial, es un asunto que deberá ser considerado para procesos de actualización y motivación.

Gran parte de empleados afirman que necesitan mejorar ya que no dan ideas que ayuden a mejorar los procesos que estos desempeñan en la empresa y ello se debe a que en la empresa no se genera un ambiente de confianza para que los empleados se expresen o den su punto de vista de determinados procesos que en esta se realizan.

Pregunta N° 12: ¿Se adapta con facilidad al cambio?

Cuadro N° 38:
Se adapta al cambio fácilmente

Se adapta con facilidad al cambio			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	2	7%	7%
Muy eficiente	15	50%	57%
Eficiente	13	43%	100%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

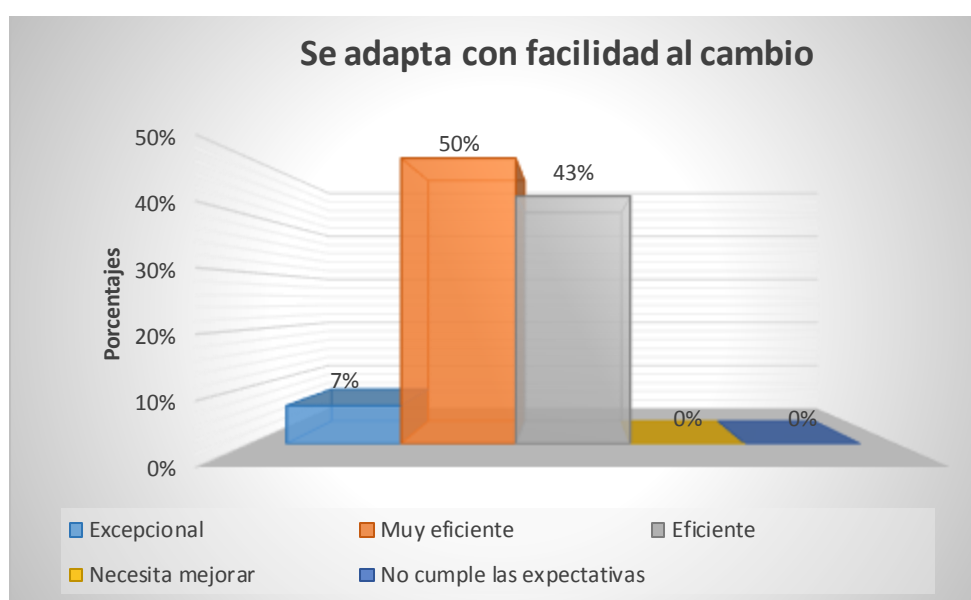


Gráfico N° 38 :
Se adapta al cambio fácilmente

Interpretación:

Estos datos se refieren a la facilidad de adaptación al cambio, si las respuestas no han sido sesgadas es un asunto positivo con el que cuenta la Compañía. Aparece la duda de que las respuestas fueron calculadas porque aparece en contradicción con los resultados a la pregunta número 11, ya que más de la mitad de empleados se muestran muy eficientes para adaptarse a nuevos cambios.

Hay un porcentaje importante de empleados que no se adaptan adecuadamente al cambio y esto se debe posiblemente al trabajo monótono y a que los empleados no tienen aspiraciones en su puesto de trabajo.

Pregunta N° 13: ¿Se anticipa a las dificultades?

Cuadro N° 39:
Se anticipa a las dificultades

Se anticipa a las dificultades			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	0	0%	0%
Eficiente	12	40%	40%
Necesita mejorar	15	50%	90%
No cumple las expectativas	3	10%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

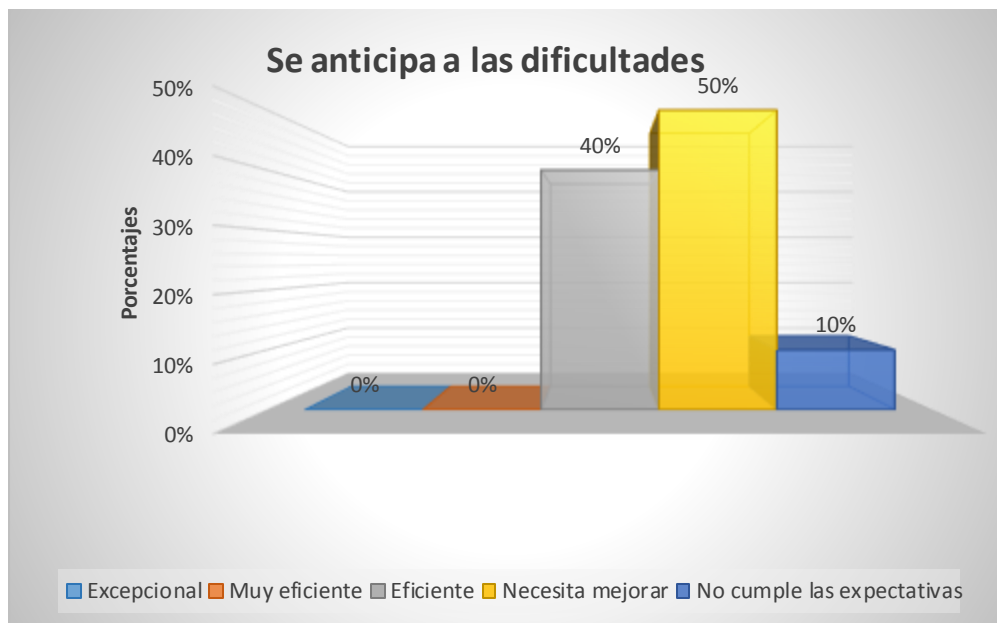


Gráfico N° 39 :
Se anticipa a las dificultades

Interpretación:

Hay evidencias numéricas que en el personal de la Compañía no existe las habilidades o competencias para anticiparse a las dificultades, de pronto esperan que se presentan y ahí verán que decisiones van a tomar, o acaso esperan que éstas provengan de los directivos. Es otro asunto que merece una atención especial, ya que los empleados no anticipan riesgos y no están preparados ante estos.

Por ello es importante que en la empresa se incentive la participación de los empleados y se escuche lo que estos tienen que aportar para la solución de determinadas situaciones que surjan.

Pregunta N° 14: ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?

Cuadro N° 40:
Resuelve problemas fácilmente

Tiene gran capacidad para resolver problemas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	0	0%	0%
Eficiente	9	30%	30%
Necesita mejorar	20	67%	97%
No cumple las expectativas	1	3%	100%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

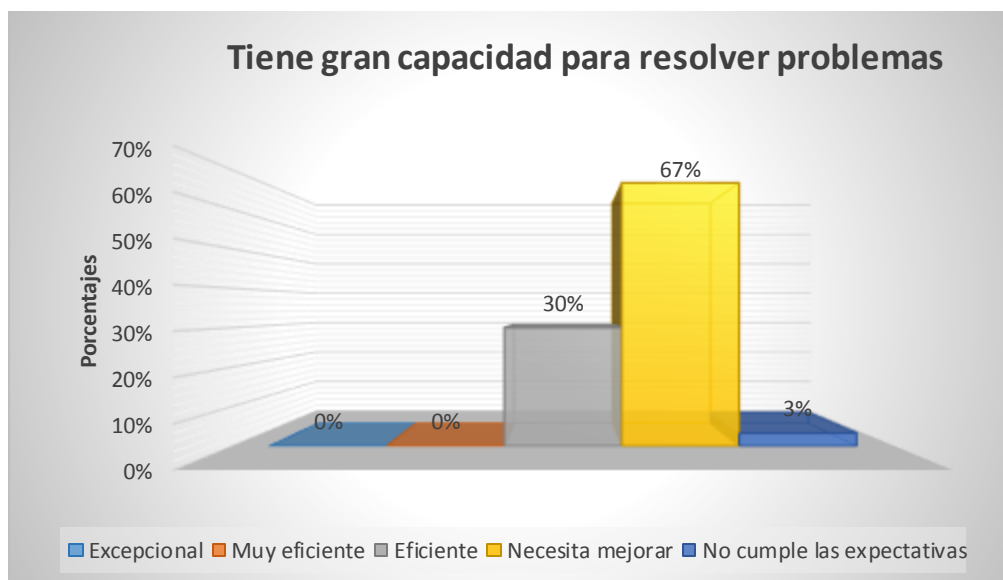


Gráfico N° 40 :
Resuelve problemas fácilmente

Interpretación:

Las respuestas son consistentes con las dadas a las dos últimas preguntas anteriores, es decir, el grupo no está preparado para resolver problemas. Necesitan procesos de capacitación para desarrollar la creatividad y motivación para enfrentar los problemas y encontrar las mejores soluciones que vaya en beneficio institucional y personal.

Pregunta N° 15: ¿Se integra con facilidad a su equipo de trabajo?

Cuadro N° 41:
Se integra fácilmente al equipo de trabajo

Se integra con facilidad a su equipo de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	19	63%	63%
Muy eficiente	11	37%	100%
Eficiente	0	0%	0%
Necesita mejorar	0	0%	0%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

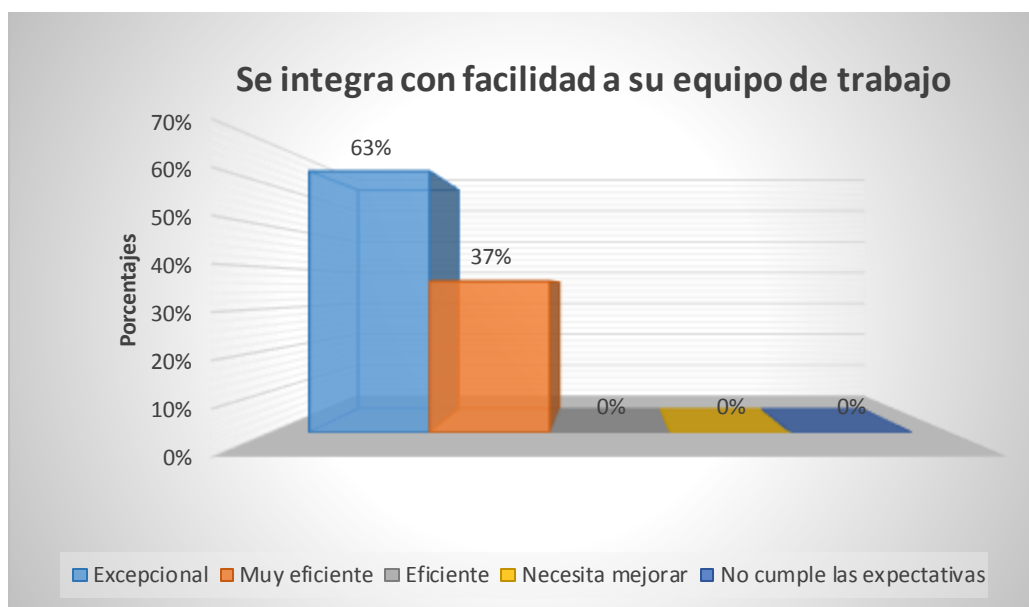


Gráfico N° 41 :
Se integra fácilmente al equipo de trabajo

Interpretación:

Son resultados muy positivos, pero que con la realidad presentada en los ítems anteriores deja un margen de preocupación de lo que en verdad sucede sin tratar de adornar las respuestas.

Sin embargo es importante analizar a aquel porcentaje de empleados que no se adaptan de una manera excepcional y esto se relaciona directamente con los compañeros de trabajo y con el ambiente laboral que hay en la empresa ya que los empleados se acostumbran a un solo grupo de trabajo y se reprimen al cambio ya que no se sienten cómodos.

Pregunta N° 16: ¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?

Cuadro N° 42:

Sus objetivos son los mismos que los del equipo de trabajo

Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	3	10%	10%
Muy eficiente	17	57%	67%
Eficiente	9	30%	97%
Necesita mejorar	1	3%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

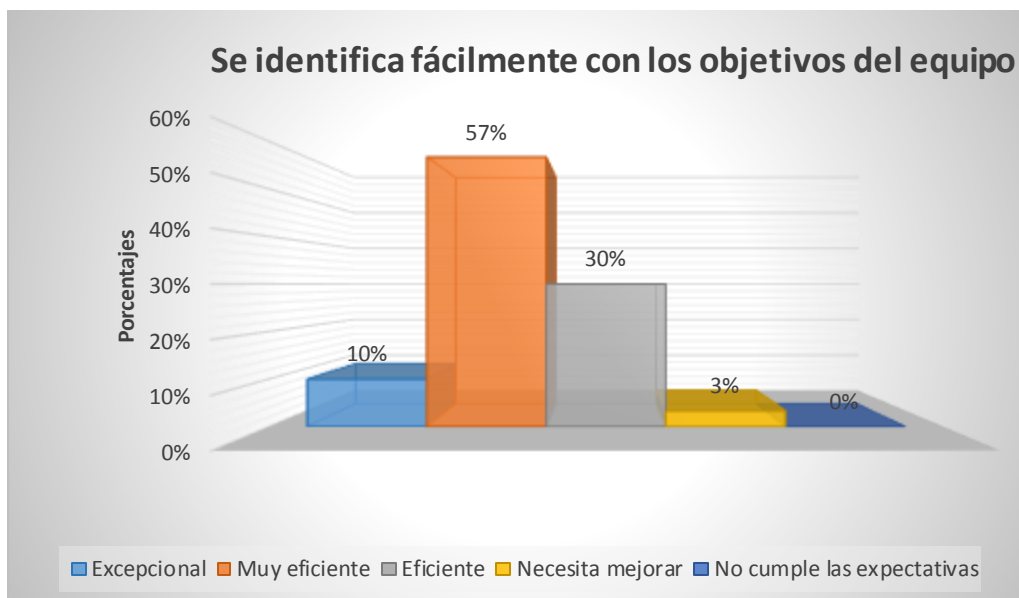


Gráfico N° 42 :

Sus objetivos son los mismos que los del equipo de trabajo

Interpretación:

Una gran mayoría tiene facilidad para identificarse con los objetivos del equipo, lo cual es muy positivo, pero por los resultados anteriores se deja una expectativa que se debe profundizar con la determinación de los resultados a esta pregunta en particular.

Un porcentaje considerable de empleados sienten que sus objetivos no están de acuerdo al grupo de trabajo con el cual están y es por ello que se debe analizar o reubicarlos para que se sientan a gusto y puedan rendir más eficientemente.

Pregunta N° 17: ¿Usted planifica sus actividades?

Cuadro N° 43:
Planifica las actividades

Planifica sus actividades			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	2	7%	7%
Muy eficiente	5	17%	23%
Eficiente	9	30%	53%
Necesita mejorar	14	47%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

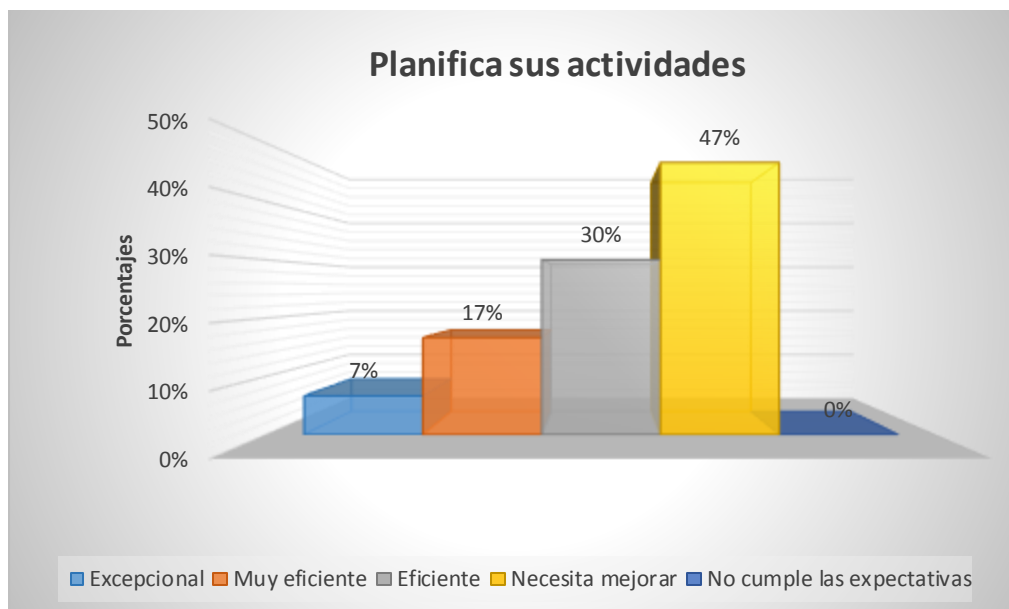


Gráfico N° 43 :
Planifica las actividades

Interpretación:

Cerca de la mitad de empleados afirma que necesita mejorar en la planificación de actividades que realiza. La mayoría de respuestas se orienta a que en este aspecto el personal de la Compañía debe mejorar. Si están conscientes de esta realidad es indudable que los directivos deben brindar oportunidades de actualización sobre esta temática.

Pregunta N° 18: ¿Usted hace uso de indicadores?

Cuadro N° 44:
Usa indicadores

Hace uso de indicadores			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	0	0%	0%
Eficiente	19	63%	63%
Necesita mejorar	11	37%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

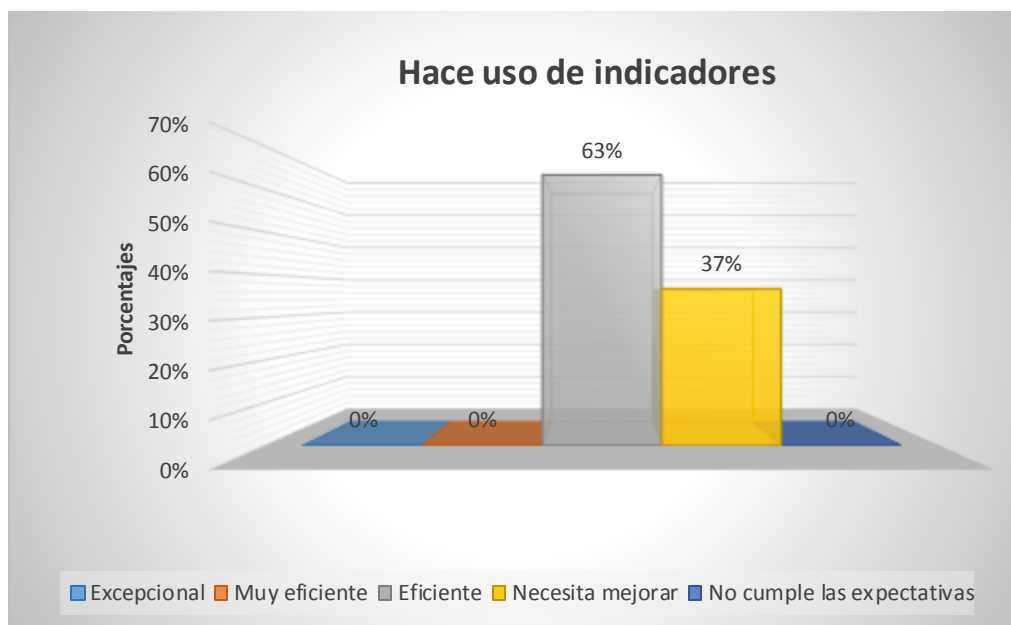


Gráfico N° 44 :
Usa indicadores

Interpretación:

Más de las tres quintas partes de los empleados afirman que hacen uso de indicadores de una manera eficiente. Para conseguir una manifiesta eficiencia en este aspecto deben introducirse correctivos para que el personal conozca los indicadores, sus tipos y formas de utilizarlos en beneficio institucional y para satisfacción personal.

Gran parte de empleados afirman que necesitan mejorar y por ello es importante que se implementen indicadores que estén más acordes a las actividades que se realizan en la empresa.

Pregunta N° 19: ¿Usted se preocupa por alcanzar las metas?

Cuadro N° 45:
Se preocupa por alcanzar metas

Se preocupa por alcanzar las metas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excepcional	0	0%	0%
Muy eficiente	6	20%	20%
Eficiente	19	63%	83%
Necesita mejorar	5	17%	100%
No cumple las expectativas	0	0%	0%
TOTAL	30	100%	

Elaborado por: Pamela López

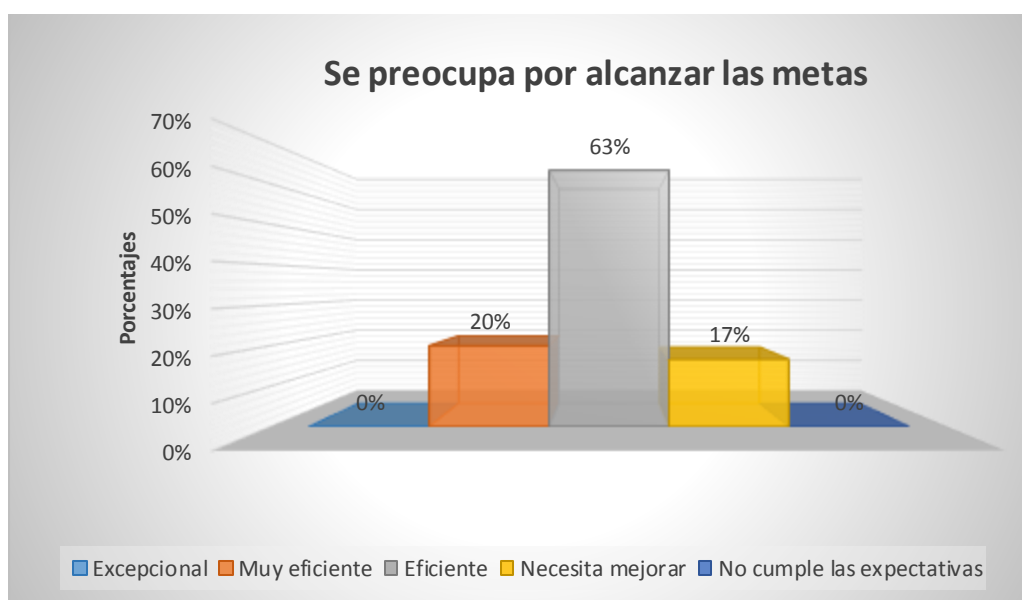


Gráfico N° 45 :
Se preocupa por alcanzar metas

Interpretación:

Gran parte de los empleados afirman que se preocupan por alcanzar sus metas de una manera eficiente. Es evidente que se deben realizar acciones de perfeccionamiento a fin de lograr que una gran mayoría del personal lo haga de manera muy eficiente e inclusive se llegue a estándares de excepcional, esto beneficiaría a la compañía.

CUESTIONARIO INTERNACIONAL DE ACTIVIDAD FÍSICA IPAC (FORMATO CORTO)

DATOS INFORMATIVOS:

Cuadro N° 46:

Edad (años)

25=	1	26=	1	27=	1	28=	1	29=	4	30=	3
31=	2	32=	2	33=	2	34=	2	35=	2	36=	1
37=	1	38=	1	39=	2	40=	2	41=	1	43=	1

Es un grupo joven, su edad fluctúa entre 25 y 43 años. La mayor frecuencia se presenta en los 29 años (4 personas) y 30 años (3 personas). Es decir, en estos dos años está ubicado el 33.3%.

Sexo:

Masculino: 23 personas

Femenino: 7

personas.

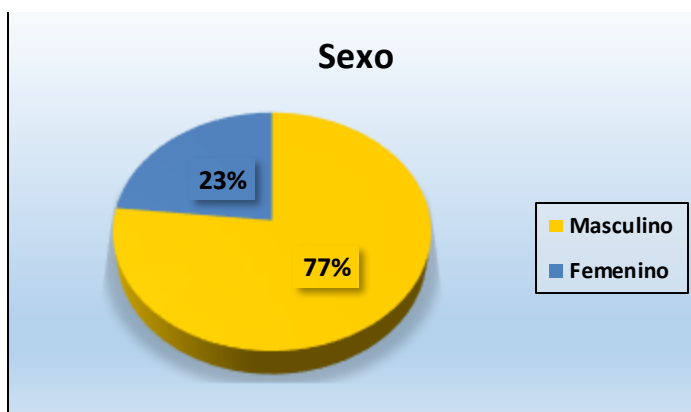


Gráfico N° 46 :
Sexo

En su gran mayoría (76.7%) pertenecen al sexo masculino y 23,3% son de sexo femenino, lo cual es explicable por el tipo de empresa.

Estudios:

Primarios: 3 personas Bachillerato: 23 personas Secretariado: 2 personas

Tecnólogo: 1 persona Universitarios: 1 persona

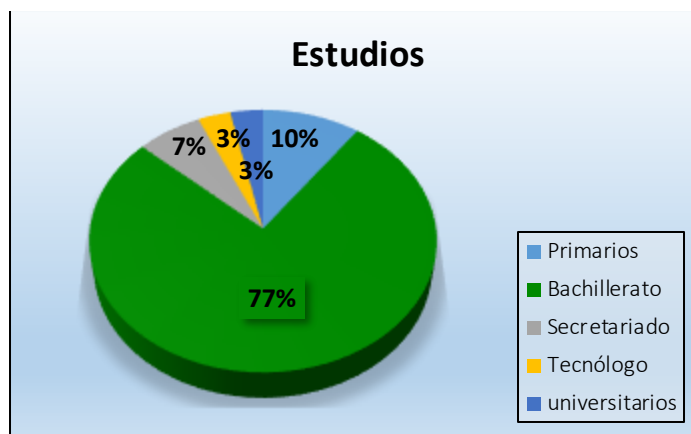


Gráfico N° 47 :
Estudios

Es una empresa que en su cuerpo de trabajadores la mayoría ha cursado estudios de bachillerato y apenas 1 persona tiene estudios universitarios.

Ocupación:

Gerente Propietarios: 1 persona Analistas: 7 personas choferes: 20 personas
Contador: 1 persona Mensajero: 1 persona.

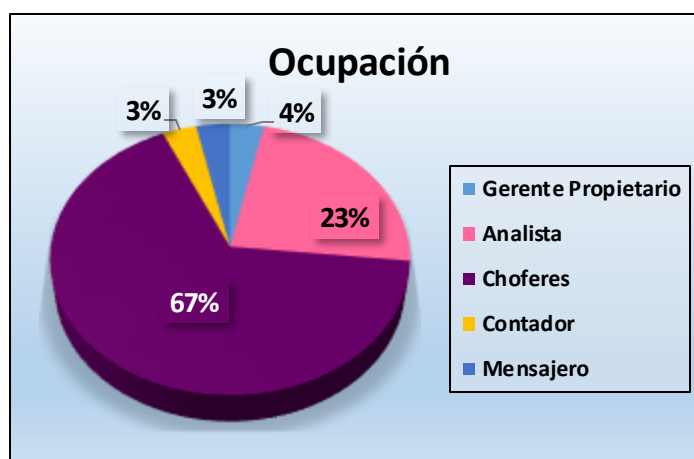


Gráfico N° 48 :
Ocupación

Como es empresa de transporte 20 personas son choferes. El caso por demás curioso es que la única persona que tiene estudios universitarios es el señor Mensajero.

1. Durante los últimos 7 días, ¿En cuántos realizó actividades físicas intensas tales como levantar pesos pesados, cavar, hacer ejercicios aeróbicos o andar rápido en bicicleta?

0 días por semana: 29 personas 1 días por semana: 1 persona

☐ Ninguna actividad física intensa ➡ **Vaya a la pregunta 3**

El 3,33% de los empleados y funcionarios de la empresa realizan actividades físicas intensas.

El 96,67% no realizan este tipo de actividades físicas.

2. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física **intensa** en uno de esos días?

____ Horas por día

30 minutos por día: 1 persona

☐ No sabe/No está seguro

En concordancia con las respuestas a la pregunta 1, solo el 3,33% cumple una actividad física intensa.

Piense en todas las actividades **moderadas** que usted realizó en los **últimos 7 días**. Las actividades **moderadas** son aquellas que requieren un esfuerzo físico moderado que lo hace respirar algo más intensamente que lo normal. Piense *solo* en aquellas actividades físicas que realizó durante por lo menos **10 minutos** seguidos.

3. Durante los **últimos 7 días**, ¿en cuántos días hizo actividades físicas **moderadas** como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? **No** incluya caminar.

0 días por semana: 17 1 días por semana: 8 2 días por semana: 3

4 días por semana: 1 5 días por semana: 1

Total: 13 personas contestan diferente a cero

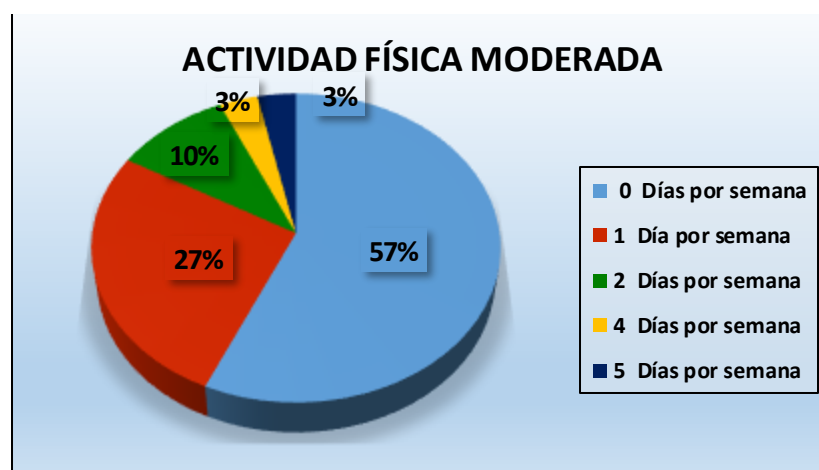


Gráfico N° 49 :
Activad física

☐ Ninguna actividad física moderada ➡ **Vaya a la pregunta 5**

Más de la mitad de personas no realizan actividades físicas moderadas en ningún día de la semana, Esto se debe al tipo de actividad que realizan ya que la misma

hace que su vida sea más monótona.

En conclusión, más de la mitad de los empleados y funcionarios no realizan actividades moderadas durante la semana.

4. Habitualmente, ¿Cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física moderada en uno de esos días?

3 horas por día: 1 1 hora por día: 3 40 minutos por día: 2

30 minutos por día: 1 20 minutos por día: 1 15 minutos por día: 1

No sabe/No está seguro: 4

Total: 13 personas contestan

_____ Minutos por día

☐ No sabe/No está seguro

El 3,33% dedican 3 horas diarias a actividades moderadas, el 10% lo hace durante 1 hora diaria, el 16,7 % dedican de 15 minutos a 40 minutos diarios a realizar actividades físicas moderadas.

Piense en el tiempo que usted dedicó a **caminar** en los **últimos 7 días**. Esto incluye caminar en el trabajo o en la casa, para trasladarse de un lugar a otro, o cualquier otra caminata que usted podría hacer solamente para la recreación, el deporte, el ejercicio o el ocio.

Durante los **últimos 7 días**, ¿En cuántos **caminó** por lo menos **10 minutos** seguidos?

1 días por semana: 6 2 días por semana: 5 3 días por semana: 5
4 días por semana: 5 5 días por semana: 3 6 días por semana: 3
7 días por semana: 3

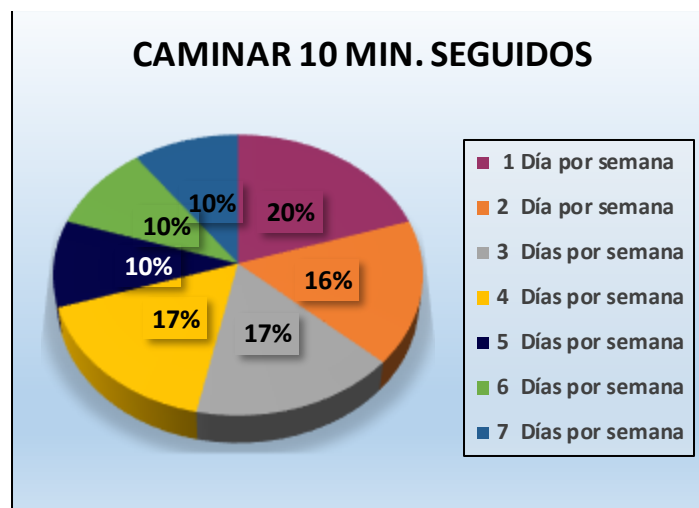


Gráfico N° 50 :
Horas de caminata diaria

Total: 28

☐ Ninguna caminata



Vaya a la pregunta 7

Solo el 10% de las personas caminan por lo menos 10 minutos cada uno de los días de la semana, el 36,7% caminan de 4 a 6 días por semana, el 33,3% caminan entre 2 y 3 días por semana y el 20% camina solo 1 día a la semana.

6. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?

horas por día: 2

minutos por día: 18

No sabe/No está seguro: 8

El 6,7% camina horas por día, el 60% camina durante varios minutos al día, sin llegar a caminar horas diarias. El 26,7% no está seguro el tiempo que camina diariamente. El 6,6% no contesta esta pregunta.

La última pregunta es acerca del tiempo que pasó usted **sentado** durante los días hábiles de los **últimos 7 días**. Esto incluye el tiempo dedicado al trabajo, en la casa, en una clase, y durante el tiempo libre. Puede incluir el tiempo que pasó sentado ante un escritorio, visitando amigos, leyendo, viajando en ómnibus, o sentado o recostado mirando la televisión.

7. Durante los **últimos 7 días** ¿cuánto tiempo pasó **sentado** durante un **día hábil**?

9 horas por día: 3

8 horas por día: 3

7 horas por día: 5

6 horas por día: 5

5 horas por día: 2

4 horas por día: 2

minutos por día: 0

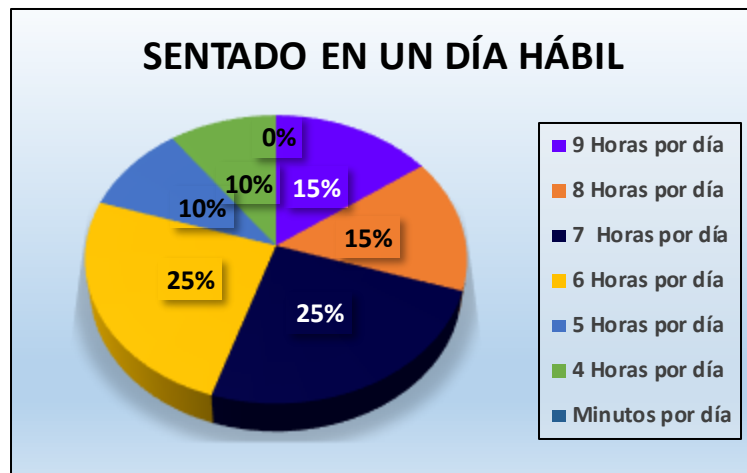


Gráfico N° 51 :

Tiempo diario que permanece sentado

☐ No sabe/No está seguro: 10

El 20% de los encuestados sostienen que pasan sentados entre 8 y 9 horas diarias. El 33,3% asegura que pasa sentado entre 6 y 7 horas diarias. El 13,3% manifiesta que pasa sentada entre 4 y 5 horas diarias. El 33,3% no sabe o no está seguro.

5.1. Análisis de la relación entre el Sedentarismo y el Rendimiento Laboral

Para determinar la relación existente entre el sedentarismo y el rendimiento laboral se realizó el análisis de datos efectuando una tabulación cruzada entre las principales variables de sedentarismo y rendimiento laboral, las mismas que nos permiten entender como se relacionan entre sí las posibles combinaciones de niveles de ambas variables. Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

Relación 1:

Termina su trabajo oportunamente Vs. Durante los últimos 7 días, ¿En cuántos caminó por lo menos 10 minutos seguidos?

Cuadro N° 47:
Termino de un trabajo

Termina su trabajo oportunamente	Durante los últimos 7 días, ¿En cuántos caminé por lo menos 10 minutos seguidos?							
	1 día semana	2 días semana	3 días semana	4 días semana	5 días semana	6 días semana	7 días semana	Total general
Eficiente	6.67%	16.67%	3.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	26.67%
Muy eficiente	13.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	13.33%
Necesita mejorar	0.00%	0.00%	13.33%	16.67%	10.00%	10.00%	10.00%	60.00%
Total general	20.00%	16.67%	16.67%	16.67%	10.00%	10.00%	10.00%	100.00%

Elaborado por: Pamela López

Análisis:

Las tres quintas partes de empleados que necesitan mejorar para terminar su trabajo oportunamente caminan por lo menos 10 minutos seguidos entre 3 a 7 días por semana

Relación 2:

Cumple con las tareas que se le encomienda Vs. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos días hizo actividades físicas moderadas como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluya caminar.

Cuadro N° 48:
Cumplimiento de tareas

Cumple con las tareas que se le encomienda	Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos días hizo actividades físicas moderadas como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluya caminar.					
	0 días por semana	1 días por semana	2 días por semana	4 días por semana	5 días por semana	Total general
Eficiente	40.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	40.00%
Muy eficiente	16.67%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	16.67%
Necesita mejorar	0.00%	26.67%	10.00%	3.33%	3.33%	43.33%
Total general	56.67%	26.67%	10.00%	3.33%	3.33%	100.00%

Elaborado por: Pamela López

Análisis:

- Las dos quintas partes de los empleados que cumple eficientemente con las tareas que se le encomienda, ninguno hizo actividades físicas moderadas en la semana
- Tan solo un cuarto de empleados que si hizo actividades en la semana por lo menos 1 día necesito mejorar con las tareas encomendadas.

Relación 3:

Cumple con las tareas que se le encomienda Vs. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos Vs. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?

Cuadro N° 49:
Profesionalidad en el trabajo

Cuenta de Se muestra profesional en el trabajo	Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?				
	Horas día	Minutos día	No contesta	No sabe	Total general
Necesita mejorar	0.00%	3.33%	6.67%	26.67%	36.67%
Eficiente	0.00%	30.00%	0.00%	0.00%	30.00%
Muy eficiente	0.00%	23.33%	0.00%	0.00%	23.33%
Excepcional	6.67%	3.33%	0.00%	0.00%	10.00%
Total general	6.67%	60.00%	6.67%	26.67%	100.00%

Elaborado por: Pamela López

Análisis:

- Cerca de un tercio de los profesionales que necesitan mejorar en su trabajo solo el 3,33% dedicó varios minutos en caminar en el día
- Por otro lado, el 30% de los profesionales eficientes caminan algunos minutos en el día

Para tener una comprensión más amplia de los datos presentados en las tablas anteriores, se debe realizar una prueba de hipótesis denominada Chi-cuadrada de

Pearson. Esta prueba determina si la diferencia observada en los porcentajes es estadísticamente significativa, y si las variables tienen alguna relación o no. Para lo cual, para propósitos de la presente investigación se establecieron las siguientes hipótesis:

- Hipótesis nula: El sedentarismo no influye, en el rendimiento de los trabajadores.
- Hipótesis alterna: El sedentarismo influye de forma negativa, en el rendimiento de los trabajadores.

Para hacer los cálculos necesarios para el análisis del Chi – cuadrado se utilizó el software SPSS “Statistical Package for the Social Sciences”, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Relación 1:

Termina su trabajo oportunamente Vs. Durante los últimos 7 días, ¿En cuántos caminó por lo menos 10 minutos seguidos?

Para calcular el valor del Chi cuadrado primero se procede a calcular el número de grados de libertad que está dado por la fórmula:

$$gl = (m - 1)(n - 1)$$

Donde m y n son el número de filas y columnas respectivamente.

Para esta primera relación se tiene que:

$$gl = (3 - 1)(7 - 1)$$

$$gl = (2)(6)$$

$$gl = 12$$

Con el valor del grado de libertad (12) y con un valor de significancia (α) de 0,05 (Valor usualmente usado) se puede observar en la tabla de Distribución Chi Cuadrado el valor estimado con el que se va a realizar la comparación.

Cuadro N° 50:
Valores críticos de la distribución Chi Cuadrado

$\nu \backslash \alpha$.995	.990	.975	.950	.900	.500	.100	.050	.025	.010	.005
1	.00+	.00+	.00+	.00+	.02	.45	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	.01	.02	.05	.10	.21	1.39	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	.07	.11	.22	.35	.58	2.37	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	.21	.30	.48	.71	1.06	3.36	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	.41	.55	.83	1.15	1.61	4.35	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	.68	.87	1.24	1.64	2.20	5.35	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	.99	1.24	1.69	2.17	2.83	6.35	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	7.34	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	8.34	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	9.34	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	10.34	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	11.34	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	12.34	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	13.34	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32

Fuente: (Montgomery 2003)

Al realizar el análisis del chi cuadrado con los datos recolectados se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 51:
Análisis Chi – Cuadrado Relación 1

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	40.667	12	,000*,b,c

Fuente: Análisis de datos – SPSS

Con los datos se tiene que:

$$H_{\text{calculado}} = 40,66$$

$$H_{\text{esperado}} = 21,03$$

Para esta relación se tiene que el $H_{\text{calculado}} > H_{\text{esperado}}$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que si existe relación entre las variables estudiadas

Relación 2:

Cumple con las tareas que se le encomienda Vs. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos días hizo actividades físicas moderadas como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? No incluya caminar.

Para calcular el valor del Chi cuadrado primero se procede a calcular el número de grados de libertad que está dado por la fórmula:

$$gl = (m - 1)(n - 1)$$

Donde m y n son el número de filas y columnas respectivamente.

Para esta primera relación se tiene que:

$$gl = (3 - 1)(5 - 1)$$

$$gl = (2)(4)$$

$$gl = 8$$

Con el valor del grado de libertad (8) y con un valor de significancia (α) de 0,05 (Valor usualmente usado) se puede observar en la tabla de Distribución Chi Cuadrado el valor estimado con el que se va a realizar la comparación.

Cuadro N° 52:
Valores críticos de la distribución Chi Cuadrado

$\nu \backslash \alpha$.995	.990	.975	.950	.900	.500	.100	.050	.025	.010	.005
1	.00+	.00+	.00+	.00+	.02	.45	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	.01	.02	.05	.10	.21	1.39	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	.07	.11	.22	.35	.58	2.37	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	.21	.30	.48	.71	1.06	3.36	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	.41	.55	.83	1.15	1.61	4.35	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	.68	.87	1.24	1.64	2.20	5.35	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	.99	1.24	1.69	2.17	2.83	6.35	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	7.34	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	8.34	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	9.34	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	10.34	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	11.34	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	12.34	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	13.34	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32

Fuente: (Montgomery 2003)

Al realizar el análisis del chi cuadrado con los datos recolectados se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 53:
Análisis del Chi – Cuadrado Relación 2

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	30.000	8	,000*,b,c

Fuente: Análisis de datos – SPSS

Con los datos se tiene que:

$$H_{\text{calculado}} = 30,00$$

$$H_{\text{esperado}} = 15,05$$

Para esta relación se tiene que el $H_{\text{calculado}} > H_{\text{esperado}}$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que si existe relación entre las variables estudiadas

Relación 3:

Cumple con las tareas que se le encomienda Vs. Durante los últimos 7 días, ¿en cuántos Vs. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?

Para calcular el valor del Chi cuadrado primero se procede a calcular el número de grados de libertad que está dado por la fórmula:

$$gl = (m - 1)(n - 1)$$

Donde m y n son el número de filas y columnas respectivamente.

Para esta primera relación se tiene que:

$$gl = (4 - 1)(4 - 1)$$

$$gl = (3)(3)$$

$$gl = 9$$

Con el valor del grado de libertad (9) y con un valor de significancia (α) de 0,05 (Valor usualmente usado) se puede observar en la tabla de Distribución Chi Cuadrado el valor estimado con el que se va a realizar la comparación.

Cuadro N° 54:
Valores críticos de la distribución Chi Cuadrado

$\nu \backslash \alpha$.995	.990	.975	.950	.900	.500	.100	.050	.025	.010	.005
1	.00+	.00+	.00+	.00+	.02	.45	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	.01	.02	.05	.10	.21	1.39	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	.07	.11	.22	.35	.58	2.37	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	.21	.30	.48	.71	1.06	3.36	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	.41	.55	.83	1.15	1.61	4.35	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	.68	.87	1.24	1.64	2.20	5.35	10.65	12.59	14.45	16.81	18.55
7	.99	1.24	1.69	2.17	2.83	6.35	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	7.34	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	8.34	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	9.34	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	10.34	17.28	19.68	21.92	24.72	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	11.34	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	12.34	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	13.34	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32

Fuente: (Montgomery 2003)

Al realizar el análisis del chi cuadrado con los datos recolectados se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuadro N° 55:
Análisis del Chi - Cuadrado

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado	44.646	9	,000*,b,c

Fuente: Análisis de datos – SPSS

Con los datos se tiene que:

$$H_{\text{calculado}} = 44,65$$

$$H_{\text{esperado}} = 16,92$$

Para esta relación se tiene que el $H_{\text{calculado}} > H_{\text{esperado}}$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que si existe relación entre las variables estudiadas

El análisis de la tabulación cruzada, conjuntamente con la prueba del Chi - Cuadrado aportó para determinar que **SI** existe una relación entre los niveles de sedentarismo y el rendimiento laboral. De este hallazgo, se puede concluir que la hipótesis nula planteada al inicio de la presente investigación es rechazada, porque los valores encontrados calculados señalan la correlación entre las variables.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

- Al determinar la influencia del sedentarismo en el rendimiento laboral del personal de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A. Se obtuvo mediante el análisis estadístico del Chi - Cuadrado que SI existe una relación directa entre el sedentarismo y el rendimiento laboral de los empleados de la Compañía CNEYTON VÁSQUEZ S.A. El sedentarismo tiene una influencia fuerte sobre el rendimiento laboral, a pesar de ello los funcionarios se muestran satisfechos con el ambiente laboral y por ello su rendimiento es aceptable. Es necesario que la salud física y mental se sienta disminuida para que el rendimiento laboral sea reducido.
- A nivel general en la actualidad la sociedad ecuatoriana no realiza actividades físicas que favorezcan el mantenimiento de sus condiciones de salud en forma óptima. En un mundo globalizado, competitivo, tecnológico cada vez más individual. Mediante estudios se ha demostrado la importancia que tiene una buena salud en el rendimiento laboral. Para el correcto funcionamiento de una empresa, es necesario contar con personal calificado, responsable y entregado al desarrollo común, para ello es indispensable que se pueda combinar aspectos biológicos, sociales, comunitarios, económicos. La salud debe ser considerada como el aspecto más fundamental para el ser humano y un elemento que permita diferenciar a las empresas del siglo XXI, permitiéndoles competir en mejores condiciones.
- Los empleados y funcionarios de la Compañía CNEYTON VÁSQUEZ S.A. se sienten satisfechos con el trabajo que desarrollan, consideran que sus acciones no son monótonas y su postura en que realiza su trabajo es siempre cómoda es por estas razones que sienten satisfacción de su propio desempeño. El ambiente laboral es bueno porque se llevan bien entre ellos y sienten que sus compañeros realizan su trabajo correctamente demuestran unión de grupo, y no se sienten presionados para realizar sus labores en un tiempo determinado. A pesar de ello no tienen una buena relación con sus superiores. El nivel salarial de los empleados no es óptimo, ni reciben pagos por horas extras, sin embargo, manifiestan un grado de aceptación

de su trabajo. Ven un espacio laboral adecuado para lograr el cumplimiento de sus metas y consideran que personalmente su rendimiento laboral es positivo.

- El 43% de los trabajos entregados por los empleados se deben mejorar, aunque la mayoría cumple los objetivos planteados en tiempos establecidos. Un 60% del personal usa adecuadamente los recursos entregados y el profesionalismo se muestra en la mayoría de empleados. La mayor parte de los empleados conocen muy claramente sus funciones y se muestran cordiales y atentos a nivel interno. Los clientes se sienten bien orientados cuando realizan sus inquietudes. Los cambios planteados son adaptados muy eficientemente, pero a pesar de ello no se muestra mucha creatividad ni ideas que permitan mejorar procesos al interior de la empresa.
- Los empleados que necesitan mejorar para terminar su trabajo oportunamente señalan que caminan por lo menos 10 minutos seguidos entre 3 a 7 días por semana, mientras que el 40% de los empleados que cumple eficientemente con las tareas que se le encomienda, ninguno hizo actividades físicas moderadas en la semana. Por otro lado, el 30% de los profesionales eficientes caminan algunos minutos en el día
- El plan de pausas activas propuestas requiere de un esquema metodológico organizado en tres fases secuenciales que parten de un diagnóstico inicial para saber cuáles son las necesidades de los usuarios, un proceso psicológico de difusión y sensibilización, y culmina con la propuesta de los ejercicios que responden a las limitaciones definidas en el diagnóstico.
- El plan de ejercicios extra laborales motiva a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de autorregulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo.

Recomendaciones:

- A pesar de que exista relación entre las variables estudiadas del personal de la Compañía CNEYTON VÁSQUEZ S.A., es necesario que se realiza en estudios que permitan demostrar otros factores que inciden en el rendimiento
- Se debe estudiar información científica reciente y conforme la realidad nacional que permita mejorar aspectos fundamentales en las empresas para el bien de la sociedad. Tomar iniciativas para contrarrestar los indicadores de sedentarismo en el grupo de empleados, funcionarios y directivos de la empresa.
- Es importante que en la empresa se empiece a aplicar políticas y estrategias que permitan mejorar sus procesos internos
- Supervisar y hacer un seguimiento de las condiciones de salud de los empleados de la empresa, especialmente de los señores choferes, a fin de evitar accidentes fatales. Se tiene que valorar y cuidar al personal de la la empresa, que los predispone mejor para su tarea
- Mejorar las relaciones entre jefes y subalternos, creando un clima emocional adecuado que favorezca el apareamiento y conservación de un ambiente laboral adecuado. Elevar el nivel salarial de los empleados y funcionarios de la empresa en términos aceptables, en especial si las condiciones económicas del país son propicias.
- Se recomienda que la empresa revise su programa de bienestar y lo oriente a establecer actividades deportivas y recreativas para su personal de forma directa ej.: generar espacios donde las personas en la institución puedan asistir a clases de baile, tenis, baloncesto, rutinas de ejercicio, entre otras.
- Llevar adelante el cumplimiento de las diversas etapas de la Propuesta de Pausas Activas para lograr un mejoramiento de las condiciones físicas y de salud entre todos los empleados y funcionarios.

Capítulo sexto

Propuesta

Programa de pausas activas y plan de motivación de acondicionamiento físico extra laboral



Pamela Estefanía López Rodríguez

2016

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

INTRODUCCIÓN

En la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., como una herramienta primordial para promover la salud ocupacional de sus integrantes, se crea el Plan de Acción de Pausas Activas, encaminado a motivar la actividad física como una estrategia para el mejoramiento de la movilidad articular, el estiramiento y el descanso para que los trabajadores recuperen energías y se desempeñen de forma eficiente en sus trabajos.

Es importante recordar que cuando los músculos permanecen estáticos, en una sola posición, se acumula en ellos desechos tóxicos que producen la fatiga. Esta situación se presenta cuando la persona realiza una labor sedentaria, el cansancio se concentra por lo común en el cuello y en los hombros y además en las piernas porque se disminuye el retorno venoso lo que ocasiona calambres y dolor en las pantorrillas y los pies.

La propuesta nace como resultado de la investigación: El sedentarismo y su efecto en el rendimiento laboral, en el área administrativa de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., en el período 2015 – 2016, que en su análisis evidencia como el sedentarismo influye en el rendimiento laboral, por lo cual es importante un programa enfocado a motivar al personal en la práctica de actividades físicas que les provoquen descanso, eleven sus energías y creen motivación para el trabajo.

La propuesta del Plan de Acción de Pausas Activas se fundamenta en experiencias positivas realizadas por los Ministerio de Deporte, Salud Pública de Ecuador y, en la experiencia latinoamericana de los programas que realizan las asociaciones de riesgos profesionales quienes al aplicar esta estrategia reportan tener resultados efectivos en el incremento de la productividad y la satisfacción de las personas en sus diferentes actividades.

Se aspira que en la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A., esta propuesta de pausas activas genere un ambiente laboral propicio y se mejore tanto el rendimiento laboral como la satisfacción de sus funcionarios.

OBJETIVOS

General

Ofrecer un conjunto de herramientas que generen nuevos hábitos y promuevan el bienestar con la práctica cotidiana de técnicas que contribuyan al mejoramiento de los niveles de rendimiento laboral.

Específicos:

- Fortalecer las áreas débiles detectadas en la etapa diagnóstica, con el propósito del perfeccionamiento permanente del desempeño de los empleados.
- Brindar diferentes propuestas de ejercicios para las áreas con necesidad para que los empleados manejen herramientas para la generación de valores de autocuidado.
- Generar nuevos hábitos con la práctica de actividades que ayuden a mejorar el clima organizacional promoviendo el bienestar e incrementando los niveles de productividad.
- Desarrollar conocimientos que permita la comprensión de la relevancia de los beneficios de la actividad física tanto para la salud como para la mejoría de la calidad de vida en general.
- Sugerir actividades encaminadas a la realización de ejercicios de sostenibilidad en las prácticas de calidad de vida, a nivel extra laboral.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En una empresa, la aplicación de un trabajo holístico que comprenda todas las dimensiones del desarrollo humano es una necesidad que requiere ser satisfecha como una alternativa enfocada a reducir el sedentarismo y la disminución progresiva del rendimiento laboral de sus empleados.

Es muy significativo reconocer que, en la mayoría de organizaciones, las personas sufren de diferentes problemas como estrés, ansiedad, depresión, insatisfacción, decaimiento, dolores tanto físicos como psicológicos, que a las empresas ponen en alerta sobre la importancia de apoyar acciones que faciliten el logro de la salud integral de cada empleado para incrementar su calidad de vida laboral.

El Plan de Pausas Activas que se propone, en respuesta a la investigación realizada en la compañía, se convierte en una herramienta esencial de ayuda a todo el personal para enfrentar las diferentes dificultades y problemáticas que puedan presentarse en la organización.

El plan es una alternativa que tiene como eje de acción propiciar el mejoramiento de dolores ocasionados por cansancio muscular, funciones repetitivas y otras situaciones de riesgo que requiere procesos de concienciación sobre la importancia de tener una vida saludable tanto física, como emocional.

Un aspecto muy importante es que el plan está enfocado a brindar tratamiento a las dificultades encontradas en las diferentes áreas, determinadas en la investigación con el objetivo de fortalecer aquellas que se consideren débiles y crear alternativas en aquellas que deben fomentarse en cada uno de los empleados que laboran en la compañía y prevé que esas prácticas se hagan todos los días en el hogar para conseguir la permanente conservación de la calidad de vida.

Se aspira que la aplicación del Plan de Pausas Activas mejore las funciones profesionales de cada uno de los empleados de la compañía como una estrategia que evite el cansancio excesivo, la fatiga mental y cree actitudes para un buen cumplimiento de las actividades con el logro del mejoramiento del rendimiento laboral.

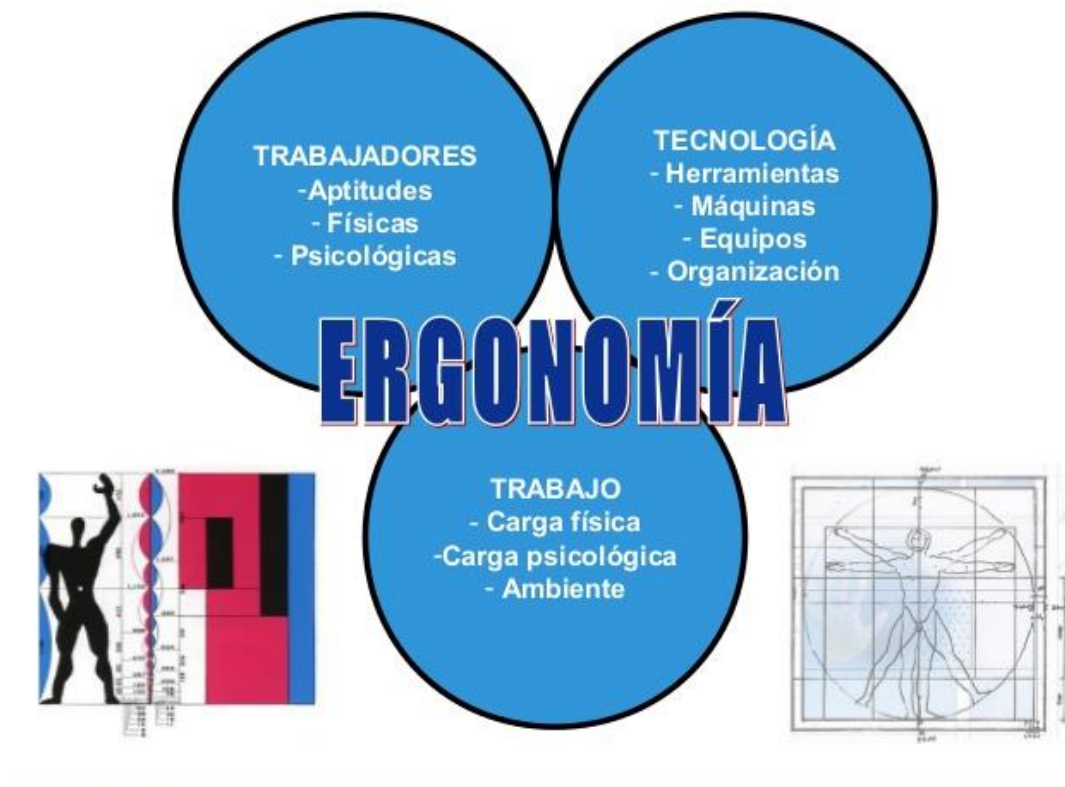
INFORMACIÓN CIENTÍFICA

Las pausas activas responden al programa de seguridad y salud en el trabajo del Ministerio de Trabajo de Ecuador, tienen como objetivo evitar los riesgos de trabajo y crear responsabilidad solidaria de las empresas tanto con el bienestar de los empleados como gestión empresarial con visión preventiva.

Las pausas activas

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de conservar la salud en todo el personal porque la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.



Fuente: Tirado, A. (2016)

Las pausas activas son una opción metodológica sencilla para perfeccionar la salud, la eficiencia laboral y educacional de una empresa, utiliza variadas técnicas que permiten en períodos cortos de tiempo, máximo 10 minutos.

Es muy importante comprender que, mediante ejercicios sencillos, se puede activar la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral, incrementando la productividad y el rendimiento.

Estas pausas se ejecutan en cualquier momento del día, siempre de acuerdo a una agenda decidida por los integrantes de la empresa, debe ser realizada por todas las personas que realicen una labor continua por 2 horas o más; en resumen, toda persona que dedique más de 3 horas continuas de su tiempo a una sola labor, debe detener por

un momento su tarea y realizar una pausa por el bien de su salud física y mental porque evita la fatiga muscular.

Los beneficios de las pausas activas

Las pausas activas se entienden como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas, (Castro, Muñoz y Idály 2011, 1)

Como lo explican los autores, las pausas activas hacen referencia a una planificada estructura de un conjunto de rutinas de ejercicios de estiramiento de diferentes grupos musculares y movilidad realizada que se realizan en cortos espacios de tiempo con el fin de obtener, entre otros, los siguientes resultados positivos y direccionados al objetivo principal de esta práctica.

- Reducen la tensión muscular.
- Previenen lesiones como los espasmos musculares.
- Disminuyen el estrés y la sensación de fatiga.
- Mejoran la concentración y la atención.
- Mejoran la postura (Castro, Muñoz y Idály 2011, 15)

Un beneficio para la compañía es el factor productividad; por cuanto, al mantener el número de empleados con salud física y mental buena, y satisfechos con las labores que realizan, se estimula la producción y el sentido de pertenencia; también se observan mejorías como disminución en los niveles de inasistencia al trabajo, se evitan problemas de administración porque el recurso humano es el más importante de todos los factores, en esencia es la persona a quien se debe cuidar con especial dedicación.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

El desarrollo del plan de pausas activas requiere de la aplicación de un esquema metodológico que en esta propuesta está organizado en tres fases secuenciales que parten de un diagnóstico inicial para saber cuáles son las necesidades de los usuarios de acuerdo a los resultados del cuestionario y encuesta aplicados, avanzan con un proceso psicológico de difusión y sensibilización para que sea aceptado por todos los empleados y culmina con la propuesta de los ejercicios que responden a las limitaciones definidas en el diagnóstico.

Fase I: Identificación de riesgos

En esta fase se realizan las siguientes acciones:

- Esquematización de los puestos de trabajo con el diseño y postura adecuada, según cada caso.
- Análisis de cómo funciona cada parte del cuerpo en el puesto de trabajo individual y de acuerdo a las actividades laborales del día
- Determinación de cuál es la buena postura.
- Visualización de la zona de trabajo, ubicación, materiales, tiempo de permanencia, entre otros.
- Definición de la zona de trabajo, sea zona común, ocasional o usual
- Listado de los riesgos de trabajo que deben ser considerados en el plan de pausas activas y aprobación por parte de los empleados
- Planificación del programa de pausas activas

Fase II: Promoción y sensibilización del programa

En esta fase se realiza un proceso de reuniones informativas y explicación de los beneficios de las pausas activas como parte clave de la salud ocupacional; para ello se realizan las siguientes actividades:

- Información sobre la actividad física y sus efectos en la esfera biológica, psicológica y social de cada empleado
- Análisis del objetivo del plan: “Lograr el hábito de la práctica regular de ejercicios en el ámbito laboral”
- Conocimiento de los resultados de los cuestionarios IPAG y la encuesta sobre factores de riesgo
- Acuerdos sobre lo que es prioritario
- Conocimiento de los logros esperados con la aplicación del plan
- Estructura del cronograma de actividades
- Análisis de sugerencias y recomendaciones

Fase III: Desarrollo del programa

El plan está pensado para mejorar la salud y eficiencia laboral de la compañía, logrará que los empleados, en períodos cortos de tiempo de máximo 10 minutos, durante la jornada laboral, realicen un conjunto de ejercicios que mantengan su salud

ocupacional e incrementen la productividad y el rendimiento con actividades que además favorecen su salud.

Objetivo General

Interiorizar en cada trabajador la necesidad de búsqueda de mejores estándares de satisfacción, tanto a nivel personal como laboral con el apoyo de la institución que en forma permanente se preocupa por la mejor calidad de vida de sus trabajadores.

Objetivos específicos:

- Prevenir trastornos osteomusculares causados por los factores de riesgo de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos
- Evitar la monotonía laboral disminuyendo los niveles de estrés ocupacional y propiciando la integración grupal
- Adquirir conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo y de la empresa.
- Efectuar ejercicios que activen la circulación sanguínea contribuyendo en la disminución de la fatiga física y mental e incrementando los niveles de productividad.

Metodología

Los empleados deben seguir las siguientes recomendaciones:

- La respiración debe ser lo más profunda y rítmica posible.
- Deben estar relajados
- Es necesario concéntrese en los músculos y articulaciones que va a estirar.
- Indicar si sienten el estiramiento.
- Avisar enseguida si existe dolor
- Realizar ejercicios de calentamiento, antes del estiramiento

EJERCICIOS DEL PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS



Gire la cabeza llevando el mentón hacia el lado derecho, sostenga por 30 segundos y luego gire hacia la izquierda.



Incline la cabeza hacia el lado derecho, trate de llevar su oreja al hombro, sostenga por 15 segundos y luego incline la cabeza.



Levante los hombros hacia las orejas, sostenga por 10 segundos.



Entrecruce los
dedos y llévelos
hacia arriba con las
palmas hacia el
cielo y sostenga
por 30 segundos



Lleve el mentón al
pecho por 30
segundos,
sostenga y luego
descanse.



Cruce el brazo derecho
sobre el pecho hacia el
lado izquierdo,
manténgalo recto, con la
mano izquierda empuje
el codo derecho
levemente hacia el pecho
por 30 segundos.
Descanse y repita con el
brazo izquierdo.



Junte las palmas de las manos en frente de su pecho, empuje levemente hacia el centro. Sostenga por 10 segundos y descanse.



Lleve el brazo derecho detrás de la cabeza, luego empuje el codo derecho hacia abajo con la mano izquierda, sostenga por 30 segundos y luego repita en el lado opuesto.



Lleve el brazo derecho sobre la cabeza e incline el tronco hacia la izquierda, sostenga por 30 segundos y repita en el lado contrario.



Muy lentamente realice una flexión del tronco hacia adelante, no importa si no llega hasta abajo, sostenga por 15 segundos y descanse.



Con los pies separados lleve la pierna derecha hacia atrás y sosténgala con la mano por 30 segundos. Repita con el lado opuesto.



Con los pies separados lleve la rodilla hacia el pecho y sosténgala con la mano por 30 segundos. Repita con el lado opuesto.

PLAN DE MOTIVACIÓN DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EXTRALABORAL

La práctica de deportes y ejercicios físicos en tiempo extra laboral es una motivación permanente en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, porque al estimularlos para que hagan más ejercicio de acuerdo a las indicaciones de este Plan, ellos comprenderán que es importante la diversión y la salud, en vez de usar el sedentarismo como motivación principal.

En las empresas, se requiere de un personal altamente motivado para obtener resultados satisfactorios, es importante crear actividades que permiten estimular un ambiente positivo de trabajo. Para el mejor cumplimiento del plan, se sugiere que en el departamento de Recursos Humanos exista un funcionario motivador que realice actividades que logren. (Torre, Cárdenas y García 2001,39)

- Aumentar la capacidad para influir en el cambio y reducir las resistencias que se derivan en los cambios inevitables en la organización.
- Autoeficacia y autocontrol lo que contribuye a aumentar la autoestima
- Cambiar el clima total de la organización, que ayuda al cambio de la cultura organizacional.

La práctica deportiva y la realización de ejercicios físicos por parte de los integrantes de la empresa, tiene el propósito esencial de preservar y mejorar la salud de los trabajadores con el incremento de este plan de motivación que apoya al programa de pausas activas, porque, todo lo que se realice para mejorar la calidad de vida de los trabajadores vale la pena.

Entre las actividades que se sugieren en el plan extracurricular, están un conjunto de sugerencias para los trabajadores con la finalidad de atender sus necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje con la incorporación de su familia en tiempos extracurriculares. Se sugiere la realización de los siguientes programas que serán seleccionados por los trabajadores de acuerdo a sus preferencias, motivaciones y disponibilidad de tiempos.

Actividades deportivas y recreativas

Con estas actividades se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el

desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo, todas y cada una de las actividades de carácter lúdico - creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del trabajador como de su grupo familiar.

Programas de trabajo aeróbico

Natación, caminata, trote, baile, ciclismo, gimnasio, elíptica, caminadora, bicicleta, escaladora.

Programas de flexibilidad

Estiramiento de la musculatura de cuello, tronco, miembros superiores e inferiores.

Actividades de fortalecimiento

Fortalecimiento muscular específico de miembros superiores, tronco y miembros inferiores. Trabajo propioceptivo.

Actividades de caminata

Excelente movimiento para iniciar tu camino a la salud

Se puede ir a los siguientes lugares en Quito (Gob, Ec. 2016,2):

- Parque el Ejido
- Parque la Carolina. Ofrece amplios espacios destinados a la práctica deportiva y a la recreación, que ayudan a mejorar la calidad de vida de las familias quiteñas en medio del sistema urbano.
- Centro deportivo Metropolitano Iñaquito
- Jardín Botánico de Quito. Posee una amplia infraestructura que incluye: canchas de fútbol, baloncesto, tenis, voleibol, trayecto atlético, circuito de bicicross, pista de patinaje, pista para acrobacias en bicicleta, perímetro de juegos infantiles, áreas de ejercitación deportiva, centro de exposiciones, restaurantes, centros de socialización, cinco lotes para estacionamiento de vehículos.
- Parque Metropolitano Guangulitagua
- Parque lineal Río Grande

- Parque Itchimbiá
- Parque Metropolitano del Sur, ofrece Senderos para caminata, Ruta ecuestre, Rutas para bicicleta, Juegos infantiles, Equipos de Gimnasia Inclusiva.
- Parque Metropolitano las Cuadras

Este plan de ejercicios extra laborales motivará a los trabajadores a que participen en eventos y/o actividades que permitan establecer y/o reforzar mecanismos de auto-regulación emocional, para minimizar el desgaste emocional asociado al desempeño de las funciones del cargo.

Se recomienda que la empresa revise su programa de bienestar y lo oriente a establecer actividades deportivas y recreativas para su personal de forma directa ej.: generar espacios donde las personas en la institución puedan asistir a clases de baile, tenis, baloncesto, rutinas de ejercicio, entre otras.

Con las actividades desarrolladas se demuestra que desde el mundo laboral: “Se pueden emprender acciones de salud, a través de la salud ocupacional e implementar programas intra o extra laborales, para fomentar el mejoramiento o mantener la capacidad física de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores” (Duperly Lobelo 2014, 14), como estrategias que apunten al cumplimiento de la responsabilidad social, ética, legal y productiva de dichas instituciones.

La persona responsable de recursos humanos realizará el seguimiento a estas actividades y de acuerdo con los logros conseguidos se podría realizar cada mes, competencias de las actividades que mejores motivaciones y compromiso hayan adquirido, estas convivencias mejorarán tanto la salud física como emocional de la organización.

Bibliografía

- Araujo, María Carolina, y Leal Guerra, Martín. 2010.” Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas”. CICAG 4.2.
- Bauman, Adrian y Cora L, Craig. 2005. “The place of physical activity in the WHO Global Strategy on Diet and Physical Activity”. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity 2.1.
- Becerra, Carlos Alberto. 2013. “Relaciones de la condición física y la composición corporal con la autopercepción de salud”. [Relationship of physical fitness and body composition with self-rated health]. RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte. doi: 10.5232/ricyde 9.34.
- Calvo, Jesús María De Miguel. 2011. “Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar Revista de Psicología del Deporte 20.2”.
- Campbell, John Y. 1993. “La comprensión del riesgo y rentabilidad. N° w4554. Oficina Nacional de Investigación Económica”.
- Caraballo, Noemí Martínez. 2007. “Recursos humanos y management empresarial”. El caso de la satisfacción laboral. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales 52.
- Castro, S., S. Muñoz y Alba, Idály. 2011 “Trabajo en el sector salud: implementación de la promoción de la salud en los lugares de trabajo”. Revista Facultad Nacional de Salud Pública 29.4.
- Coulson, J. C., J. McKenna, y M. Field. «Ejercicio en el trabajo y desempeño del trabajo auto-reportado.» *Workplace Health Management*,, 2008: 176-197.
- Cuadra Peralta, Alejandro Adrián y Constanza Beatriz, Veloso Besio. 2010. “Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional”. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería 18.1.
- Díaz, Ximena Carmen, B.Mena y Alexis C., Rebolledo. 2012.”Propuesta de un programa de promoción de la salud con actividad física en funcionarios públicos”. Praxis Educativa 15.15.
- Duperly, J., y Lobelo, F., 2004. “Estilo de vida saludable: un reto que vale la pena”. Rev. Colomb. Cardiol, vol.11 No.3 Bogotá (Mayo/Junio).
- Edmunds, L., Waters, E., y Elliot, E. 2001. “Manejo de la obesidad infantil basado en la evidencia”. British Medical Journal, 323.

- Estados Unidos. Departamento de Salud y Servicios Humanos, 1996. "La actividad física y la salud": Un informe del Cirujano General. Diane Publishing,
- Fernández, Leslier Valenzuela, Jara Bertin, Mauricio y Villegas Pineaur, Francisco. 2015. "Prácticas de responsabilidad social, reputación corporativa y desempeño financiero/Práticas de responsabilidade social, reputação corporativa e desempenho financeiro/Social responsibility practices, corporate reputation and financial performance. Revista de Administração de Empresas 55.3.
- Fernández-Salineró, Miguel. 1999. "El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: Estructura, instrumentos y técnicas". Revista Complutense de Educación 10.1.
- García Pérez, R. M., García Roche, R. G., Pérez Jiménez, D., y Bonet Gorbea, M. 2007. "Sedentarismo y su relación con la calidad de vida relativa a salud". Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.
- Goncalves, Alexis. 2001. "Fundamentos del clima organizacional". Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Guillén García, F., Castro Sánchez, J. J. y Guillén García, M. Á. 1997. "Calidad de vida, salud y ejercicio físico". Revista de psicología del deporte, 6(2).
- Haidar, Victoria. 2005. "Sanos y contentos dan mejores resultados: los programas empresariales de promoción de la salud laboral".
- Hernández, Ernesto Rosario. 2014. "La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico". Revista Puertorriqueña de Psicología 25.
- Jacoby, E., Bull, F., y Neiman, A. 2003. "Cambios acelerados del estilo de vida obligan a fomentar la actividad física como prioridad en la Región de las Américas". Revista Panamericana de Salud Pública, 14(4)
- Jaén Díaz, M. 2010. "Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales".
- Márquez, Rosa, S., Rodríguez Ordax, J., y De Abajo Olea, S. 2006. "Sedentarismo y salud: efectos beneficiosos de la actividad física".
- Meil, Gerardo. 2006. "Guía De Buenas Prácticas Para La Conciliación De La Vida Laboral y Personal".
- Mendo, Antonio Hernández. 2000. "Acerca del ocio, del tiempo libre y de la animación sociocultural". Revista digital de educación Física y Deportes (Argentina).

- Meter, W. Buen trabajo. Recuperado febrero de 2016, de Wormeter.com: [http://es.workmeter.com/blog/bid/\(03 de septiembre de 2013](http://es.workmeter.com/blog/bid/(03%20de%20septiembre%20de%202013).
- Pita Fernández, S., y Pértegas Díaz, S. 2002. "Investigación cuantitativa y cualitativa". Cad Aten Primaria.
- Queipo, Beatriz, y María Cristina Useche. 2002. "El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria". Revista de Ciencias Sociales 8.3.
- Robbins, Stephen P. 1998. "Fundamentos de comportamiento organizacional. Pearson educación".
- Salgado, J. F., Gorriti, M., y Moscoso, S. 2007. "La entrevista conductual estructurada y el desempeño laboral en la Administración Pública española: propiedades psicométricas y reacciones de justicia". (Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Suarez Guerrero, Cristóbal. 2010. "Cooperación como condición social de aprendizaje". No. 371.06 371.1022. e-libro, Corp.
- Tirado, Absalóm Amaro. 2016. "Ergonomía en el trabajo". Revista Vinculando.
- Torres, Manuel G., Jiménez, et al. 2008. "Bienestar psicológico y hábitos saludables:¿ están asociados a la práctica de ejercicio físico?". International Journal of Clinical and Health Psychology 8.1.
- United States. Department of Health, and Human Services. Physical activity and health: A report of the Surgeon General. diane Publishing, 1996.
- Vega, Diana, 2006. "Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005)." Diversitas: Perspectivas en psicología 2.2.
- Wint, William. 2007. Gridded livestock of the world 2007. No. FAO 636.2 W784 2007. FAO, Roma (Italia).

Anexos

CUESTIONARIO INTERNACIONAL DE ACTIVIDAD FÍSICA (Anexo N° 2)

IPAQ: FORMATO CORTO AUTOADMINISTRADO DE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS

Este es un estudio que cuantifica la actividad física de los sus empleados, relacionada con el sedentarismo. Le solicitamos de favor, responder de manera honesta las siguientes preguntas. Esta encuesta es voluntaria y sus resultados serán confidenciales.

Edad: _____

Sexo: _____

Estudios: _____

Ocupación: _____

Estamos interesados en averiguar los tipos de actividad física que usted realiza en su vida cotidiana. Las preguntas se referirán al tiempo que usted destinó a estar físicamente activo en los últimos 7 días. Por favor responda a cada pregunta incluso si no se considera una persona activa. Por favor, piense acerca de las actividades que realiza en su trabajo, como parte de sus tareas en el hogar o en el jardín, moviéndose de un lugar a otro, o en su tiempo libre para el ocio, el ejercicio o el deporte.

Piense en todas las actividades **intensas** que usted realizó en los **últimos 7 días**. Las actividades físicas **intensas** se refieren a aquellas que implican un esfuerzo físico intenso y que lo hacen respirar mucho más intensamente que lo normal. Piense *solo* en aquellas actividades físicas que realizó durante por lo menos **10 minutos** seguidos.

1. Durante los **últimos 7 días**, ¿En cuántos realizó actividades físicas **intensas** tales como levantar pesos pesados, cavar, hacer ejercicios aeróbicos o andar rápido en bicicleta?

_____ **días por semana**

☐ Ninguna actividad física intensa ➡ **Vaya a la pregunta**

2. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física **intensa** en uno de esos días?

_____ **horas por día**

_____ **minutos por día**

No sabe/No está seguro

Piense en todas las actividades **moderadas** que usted realizó en los **últimos 7 días**. Las actividades **moderadas** son aquellas que requieren un esfuerzo físico moderado que lo hace respirar algo más intensamente que lo normal. Piense *solo* en aquellas actividades físicas que realizó durante por lo menos **10 minutos** seguidos.

3. Durante los **últimos 7 días**, ¿en cuántos días hizo actividades físicas **moderadas** como transportar pesos livianos, andar en bicicleta a velocidad regular o jugar dobles de tenis? **No incluya caminar.**

_____ **días por semana**

☐ Ninguna actividad física moderada ➡ **Vaya a la pregunta 5**

Habitualmente, ¿Cuánto tiempo en total dedicó a una actividad física **moderada** en uno de esos días?

_____ **horas por día**

_____ **minutos por día**

☐ No sabe/No está seguro

Piense en el tiempo que usted dedicó a **caminar** en los **últimos 7 días**. Esto incluye caminar en el trabajo o en la casa, para trasladarse de un lugar a otro, o cualquier otra caminata que usted podría hacer solamente para la recreación, el deporte, el ejercicio o el ocio.

4. Durante los **últimos 7 días**, ¿En cuántos **caminó** por lo menos **10 minutos** seguidos?

_____ **días por semana**

☐ Ninguna caminata



Vaya a la pregunta 7

5. Habitualmente, ¿cuánto tiempo en total dedicó a caminar en uno de esos días?

_____ **horas por día**

_____ **minutos por día**

☐ No sabe/No está seguro

La última pregunta es acerca del tiempo que pasó usted **sentado** durante los días hábiles de los **últimos 7 días**. Esto incluye el tiempo dedicado al trabajo, en la casa, en una clase, y durante el tiempo libre. Puede incluir el tiempo que pasó sentado ante un escritorio, visitando amigos, leyendo, viajando en ómnibus, o sentado o recostado mirando la televisión.

6. Durante los **últimos 7 días** ¿cuánto tiempo pasó **sentado** durante un **día hábil**?

_____ **horas por día**

_____ **minutos por día**

☐ No sabe/No está seguro

ENCUESTA SOBRE EL RENDIMIENTO LABORAL (Anexo N° 3)

Objetivo: Conocer la opinión de los trabajadores sobre un conjunto de aspectos relacionados con el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la Compañía Nacional de Transporte CNEYTON VÁSQUEZ S.A.

Instrucciones: La Compañía realiza un estudio para estar al tanto del rendimiento laboral de sus trabajadores. Le solicitamos de favor, responder de manera honesta las siguientes preguntas. Lea cada ítem y escriba una **X**, en la alternativa que mejor responde a su criterio. Esta encuesta es voluntaria y sus resultados serán confidenciales.

Edad: _____

Sexo: _____

Estudios: _____

Ocupación en la compañía: _____

Recuerde:

S = Siempre **CS** = Casi siempre **O** = Ocasionalmente **N** = Nunca

N°	CARACTERÍSTICAS	ALTERNATIVA			
		S	CS	O	N
	Satisfacción Laboral				
	¿Usted está satisfecho?				
1	Con su trabajo				
2	Con los jefes				
3	Con los compañeros				
4	Con usted mismo				
5	¿El trabajo que realiza le parece monótono?				
6	¿Siente que le presionan para que cumpla con los horarios en su trabajo?				
7	¿La postura en la que debe realizar su trabajo es cómoda?				
8	¿Piensa que la empresa es organizada en su forma de determinar las responsabilidades de cada empleado?				
9	¿Con frecuencia siente que las cargas de trabajo no son repartidas de forma igualitaria para todos?				
10	¿Usted piensa que la empresa imparte normas de seguridad adecuadas para su tarea?				
	Logros del trabajo				
11	¿Considera que las metas alcanzadas por usted reflejan su nivel de rendimientos laboral?				
12	¿Usted recibe elogios por los logros alcanzados en las tareas encomendadas?				
13	¿Usted recibe censuras por aspectos no alcanzados en las tareas encomendadas?				

14	¿Su trabajo lo mira como atrayente, creativo, sin presiones excesivas?				
15	¿El cumplimiento de las tareas demuestra que usted tiene un rendimiento laboral positivo?				
Aspectos psicosociales del trabajo					
	Como califica las condiciones de trabajo				
16	¿Está satisfecho con las remuneraciones, primas, horas extra?				
17	¿Está de acuerdo con las relaciones con sus superiores?				
18	¿La iluminación existente en su lugar de trabajo es la adecuada para las labores que desempeña?				
19	¿Considera que sus problemas personales afectan el cumplimiento de objetivos?				
20	¿Usted siente que su trabajo es estimulante y se siente muy bien?				
Rendimiento Laboral					
21	¿Está conforme con su rendimiento laboral?				
22	¿Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan, están de acuerdo con sus aspiraciones?				
23	¿El ritmo de trabajo a que está sometido permite el rendimiento laboral deseado?				
24	¿La empresa le ofrece oportunidades de formación y ascensos?				
25	¿Considera que la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en la empresa, estimula el compromiso de hacer bien las actividades a usted encomendadas?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN